

Handlingsplan for et mangfoldig arbeidsmiljø ved Frischsenteret

Bakgrunn

Alle arbeidsgivere er ved lov pålagt å jobbe aktivt for å fremme likestilling og mangfold, og hindre diskriminering og trakassering (Likestillings- og diskrimineringsloven, §26). Det er videre et krav i Likestillings- og diskrimineringsloven at virksomheter med mer enn 50 ansatte redegjør for tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling og hva de gjør for å fremme likestilling. Frischsenteret er dermed ikke pliktig å gjennomføre en slik redegjørelse, men ønsker å gjøre det likevel. Det kan for eksempel bli et krav i EU-prosjekter framover. I dette notatet vil vi først kartlegge tilstanden mht. likestilling ved Frischsenteret og dernest presentere en handlingsplan for et mangfoldig arbeidsmiljø ved Frischsenteret.

Kartlegging av likestillingen ved Frischsenteret.

For å kartlegge likestillingen ved Frischsenteret har vi tatt utgangspunkt i instituttets årsberetninger. Tabellene under viser utviklingen over tid. Situasjonen i 2019, ved siste tilgjengelige årsberetning er oppsummert under:

- Fast ansatte forskere totalt: 17 forskere, hvorav 3 kvinner (18%).
- Seniorforskere totalt: 14 seniorforskere, hvorav 1 kvinne (7%).
- Stipendiater totalt: 3 stipendiater, hvorav 2 kvinner (67%).
- Post-doc'er: 1 post-doc, hvorav 1 kvinne (100%).
- Administrativt ansatte: Det var 3.05 administrative årsverk, hvorav 1 kvinne (33%).
- Vitenskapelig assosierte/rådgivere: 19, hvorav 5 kvinner (26%).
- Forskningsassistenter: ingen.
- Studentassistenter: ingen.
- Styret består av 6 personer (eksl. vara-medlemmer), hvorav 1 kvinne (17%).
- Rådet består av 8 personer (eksl. vara-medlemmer), hvorav 3 kvinner (38%).
- Seminarholdere: i løpet av året var holdt 35 personer seminar i Frischsenteret sin seminarserie. Av disse var 12 kvinner (34%).

Generelt er kvinneandelen ved Frischsenteret lav. Kjønnssammensetningen bærer preg av at samfunnsøkonomi har vært og er et mannsdominert fag. Tabellen under viser et historisk blick på de samme tallene fra oppstart i 1990 og frem til i dag, for å gi et mer komplett bilde av eventuell trender over tid.

Året med høyest andel kvinnelige fast ansatte forskere gjennom tidene er 2006, med bare 20% kvinner. Det har riktignok blitt ansatt flere kvinner de siste årene, så antallet fast ansatte kvinnelige forskere har økt fra 1 i 2011, til 2 i 2018 og 3 i 2019. Men det har også blitt ansatt flere menn, så kvinneandelen er fortsatt lav, på kun 18% i 2019. Blant seniorforskerne er kvinneandelen enda lavere, med 7% i 2019.

Blant midlertidig ansatte som stipendiater og post-doc'er, er kvinneandelen høyere. Fra 2010 har det vært 50% kvinner eller mer blant stipendiatene. Fra 2019 ble det for første gang ansatt noen i en post-doc stilling ved Frischsenteret, og så langt har begge post-doc stillingene vært besatt av kvinner.

Styret ved Frischsenteret var i perioden 2003-2016 ganske balansert med mellom 33-50% kvinner. De siste årene har derimot kvinneandelen falt til 17%. Rådet har siden 2005 vært ganske balansert.

Blant vitenskapelig assosierte/rådgivere har kvinneandelen vært under 30% i alle år bortsett fra 2016 hvor det var 37% kvinner. Vi har årlige tall på antall seminarholdere og kvinneandelen blant disse fra 2015 og fram til i dag. I tre av de seks årene er kvinneandelen rundt 25%, mens de andre tre årene var kvinneandelen mellom 30 og 40%.

(antall kvinner/ antall, andel)	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Fast ansatte forskere	0/6 0	0/6 0	1/8 0,13	1/9 0,11	1/9 0,11	1/9 0,11	1/9 0,11	2/10 0,2	2/11 0,18	1/13 0,08	0/12 0
Seniorforskere							1/8 0,13	1/8 0,13	1/8 0,13	0/7 0	0/7 0
Stipendiater	0/3 0	0/6 0	0/6 0	0/5 0	2/7 0,29	2/9 0,22	2/8 0,25	2/7 0,29	2/7 0,29	3/10 0,3	3/8 0,38
Administrasjon	1/1 1	1/1 1	1/1,8 0,56	1/1,8 0,56	1/1,9 0,53	1/2,3 0,43	1/1,9 0,53	1/2,2 0,45	2/2,5 0,8	2/2 1	2/2,7 0,74
Vitenskapelig assosierte/rådgivere	1/23 0,04	2/24 0,08	1/20 0,05	2/22 0,09	2/24 0,08	3/21 0,14	2/17 0,12	2/17 0,12	4/16 0,25	4/17 0,24	3/20 0,15
Forsknings- assistenter	0/2 0	0/2 0	0/3 0	0/1 0	2/3 0,67	1/2 0,5	0/1 0	1/1 1	0/0 0	0/0 0	0/0 0
Student-assistenter	3/11 0,27	10/16 0,63	3/9 0,33	4/12 0,33	2/5 0,4	3/5 0,6	6/7 0,86	4/7 0,57	3/4 0,75	0/1 0	5/8 0,63
Styret	2/6 0,33	1/6 0,17	1/6 0,17	1/6 0,17	2/6 0,33	2/6 0,33	3/6 0,5	3/6 0,5	3/6 0,5	3/6 0,5	3/6 0,5
Råd	1/8 0,13	1/8 0,13	1/8 0,13	1/8 0,13	1/8 0,13	1/8 0,13	3/8 0,38	3/8 0,38	3/8 0,38	2/8 0,25	2/8 0,25

Tabell 1: Kvinneandeler ved Frischsenteret fra 1999-2009

(antall kvinner/ antall, andel)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Fast ansatte forskere	0/11 0	1/12 0,08	1/13 0,08	1/13 0,08	1/13 0,08	1/13 0,08	1/14 0,07	1/14 0,07	2/16 0,13	3/17 0,18	
Seniorforskere	0/7 0	0/8 0	0/9 0	0/10 0	0/10 0	0/10 0	0/11 0	0/11 0	0/12 0	1/14 0,07	
Stipendiater	4/8 0,5	4/8 0,5	6/10 0,5	6/7 0,86	6/7 0,86	6/7 0,86	6/7 0,86	4/6 0,67	5/7 0,71	2/3 0,67	
Post-doc										1/1	2/2

										1	1
Administrasjon	2/3 0,67	2/2,6 0,72	2/2,76 0,72	2/2,9 0,69	2/3,2 0,63	1/3 0,33	1/3,05 0,33	1/3,05 0,33	1/3,05 0,33	1/3,05 0,33	
Vitenskapelig assosierte/rådgivere	2/19 0,11	2/22 0,09	4/18 0,22	3/16 0,19	3/16 0,19	8/20 0,4	7/19 0,37	7/26 0,27	5/21 0,24	5/19 0,26	
Forsknings- assistenter	0	1/1 1	1/1 1	1/1 1	1/1 1	0	0	0	0	0	
Student-assistenter	3/3 1	2/3 0,67	3/3 1	0	0	0	0	0	0	0	
Styret	3/6 0,5	3/6 0,5	3/6 0,5	3/6 0,5	3/6 0,5	3/6 0,5	2/6 0,33	1/6 0,17	1/6 0,17	1/6 0,17	
Råd	2/8 0,25	2/8 0,25	5/8 0,63	5/8 0,63	5/8 0,63	5/8 0,63	3/8 0,38	3/8 0,38	3/8 0,38	3/8 0,38	
Seminarholdere						7/29 0,24	7/30 0,23	11/34 0,32	13/33 0,39	12/35 0,34	7/29 0,24

Tabell 2: Kvinneandeler ved Frischsenteret fra 2010-2020

Er det få kvinner fordi det er færre kvinner som søker på stillingene, eller fordi det ikke finnes nok kvinner å rekruttere fra?

I perioden 2008 og fram til i dag, var 40% av søkerne på faste stillinger som forskere på Frischsenteret kvinner, og 40% av de nyansatte var også kvinner. Blant søkere på stipendiatstillinger ved Frischsenteret fra 2012 og fram til i dag (og CREE i 2014), var 43% av søkerne kvinner.

For å få et inntrykk av kjønnsbalansen i rekrutteringsgrunnet, kan vi se på kjønnsbalansen blant de som disputerer ved Økonomisk Institutt ved Universitetet i Oslo. I hele perioden 1998-2018 sett under ett, var 35% av alle disputaser ved Økonomisk institutt med kvinnelige kandidater, mens det i den siste halvdel av denne perioden, fra 2008-2018, var 45% kvinner. Rekrutteringsgrunnet de siste 12-13 år er med andre ord ganske balansert når det kommer til kjønn.

Vi har ikke utført noen opptelling av ansattes bakgrunn, men det er rimelig å anslå at andelen med minoritetsbakgrunn er lav.

Frischsenterets lønssystem er selvsagt (formelt¹) kjønnsnøytralt. Forskerne får permanent lønnsopprykk iht. publisering og antall år som prosjektleder. For begge kategoriene er det en øvre grense for lønnsøkningen. De som har nådd disse to grensene, får en engangs bonus hver gang de publiserer et vitenskapelig arbeid.

De faste kriteriene for lønnspålegg tilsier at det er lite rom for skjønn fra ledelsens side i forbindelse med lønnsvurderinger. Vi har heller ingen holdepunkter for at det har forekommet forskjellsbehandling ved Frischsenteret som har ledet til avvik fra likelønnsprinsippet, men vi kan ikke kategorisk avvise en slik

¹ Men det er verdt å merke seg at forskningslitteraturen antyder at det kan være vanskeligere for kvinner å publisere.

mulighet. Det er så få kvinnelige ansatte ved Frischsenteret at vi ikke ønsker å beregne kjønnsspesifikke gjennomsnittslønninger.

Overordnede mål for arbeidsmiljøet ved Frischsenteret

Frischsenteret skal være en god arbeidsplass for alle ansatte. Frischsenteret skal fremme likestilling og mangfold blant senterets ansatte og motarbeide alle former for diskriminering. Alle medarbeidere i samme stillingsgruppe (forskere, administrasjonen) skal ha like muligheter til å utøve sitt daglige arbeid og til å heve sin kompetanse. Frischsenterets ledelse skal sørge for tilrettelegging og inkludering som del av arbeidet for å oppnå et godt arbeidsmiljø for alle.

Vurdering av mangfoldet blant de ansatte ved Frischsenteret

Frischsenterets ledelse bør vurdere om senteret skal ha som langsiktig mål at sammensetningen blant de ansatte, i styret, og i rådet, avspeiler en referansegruppe, og hvilke kjennetegn i denne referansegruppen som skal legges til grunn (f.eks. kjønn og alder, ev annet). Referansegruppens kjennetegn må nødvendigvis knyttes til forhold som fremkommer i forbindelse med vurdering av jobbsøkere til Frischsenteret, f.eks. kjønn og alder. Forhold som for eksempel religion/livssyn, seksuell legning og etnisitet er det ikke lov til å spørre om/innhente informasjon om i forbindelse med jobbsøknader.

Flere arbeidsplasser bruker Norges befolkning som referansegruppe. Sammenliknet med Norges befolkning, er det en veldig lav kvinneandel blant Frischsenterets ansatte. Det kan vurderes om referansegruppen ikke bør være Norges befolkning, men snarere knyttes til de kompetansekrav som legges til grunn når Frischsenteret ansetter medarbeidere, for eksempel gruppen i Norge som har PhD i samfunnsøkonomi. Den lave turnoveren blant Frischsenterets medarbeiderne tilsier at det kan ta lang tid å nå en målsetting om at sammensetning blant de ansatte skal være den samme som i referansegruppen.

Et alternativt syn er at kvinneandelen er så lav at det inntil videre ikke er nødvendig med en referansegruppe som målestokk. Uavhengig av hvilken referansegruppe man skulle ende opp med å velge, så vil måle uansett være å øke kvinneandelen. Når det gjelder sammensetning i komiteer, styret og lignende syns vi at Likestillingsloven §28 er en bra målestokk:

«Når et offentlig organ oppnevner eller velger utvalg, styrer, råd, nemnder, delegasjoner mv., skal begge kjønn være representert på følgende måte:

- Har utvalget to eller tre medlemmer, skal begge kjønn være representert.
- b) Har utvalget fire eller fem medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst to.
- c) Har utvalget seks til åtte medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst tre.
- d) Har utvalget ni medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst fire.
- e) Har utvalget flere medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst 40 pst.»

Handlingsplan

Formålet med handlingsplanen kan være todelt. For det første å sørge for at over en lengre tidsperiode vil ansettelse bidra til at sammensetningen blant medarbeiderne nærmer seg referansegruppens sammensetning. For det andre å bedre arbeidsmiljøet på senteret, spesielt å sørge for at i den grad det

pågår diskriminering, skal dette raskt opphøre. I arbeidet med handlingsplanen støtter vi oss på tidligere forskning som er oppsummert i Vedlegg 1.

I Ansettelser

Utlysning av stillinger

- Stillingsutlysninger bør inneholde en mangfoldserklæring for Frischsenteret; senteret skal fremme likestilling og mangfold blant senterets ansatte og motarbeide alle former for diskriminering.
- Stillingsutlysningen kan også opplyse at Frischsenteret har en mentorordning for kvinner hvis en slik innføres, se nedenfor.
- Vurdere om språkkrav begrenses til engelsk, dvs. ikke krav om å snakke et skandinavisk språk. En slik endring vil øke tilfanget av søkere, spesielt kandidater med en internasjonal bakgrunn.

Ved ØI, UiO, er det ikke krav om kunnskap om et skandinavisk språk ifm utlysning av faste stillinger. De som ansettes uten å kunne et skandinavisk språk, får fullfinansiert språkopplæring av UiO (det samme er tilfelle for ev partner). I utlysningen heter det at en plikter å lære seg et skandinavisk språk innen to år, men det er så langt vi kjenner til ingen kontroll av de nyansattes språkferdigheter to år etter ansettelse.

Ved ØI er engelsk det ordinære arbeidsspråket, dvs. nesten alle e-poster og dokumenter fra ledelsen er skrevet på engelsk. Ett viktig unntak er dokumenter til instituttstyret (og også til fakultetsorganer). Ansatte som ikke behersker et skandinavisk språk, kan derfor ikke bli valgt til å sitte i flere råd og styrer. De kan heller ikke undervise bachelor kurs (alle disse er på norsk), sensurere eksamensoppgaver skrevet på et skandinavisk språk, eller formidle sin forskning på et skandinavisk språk.

Hvis Frischsenteret slutter å kreve kunnskap om et skandinavisk språk, samtidig som alle medarbeidere skal bli tatt godt vare på, innebærer nok dette at engelsk blir det daglige arbeidsspråket ved Frischsenteret. I likhet med ØI, vil det ikke kunne kreves at medarbeidere som ennå ikke behersker et skandinavisk språk utfører visse aktiviteter, bl.a. forskningsformidling på norsk og kontakt med oppdragsgivere på norsk, men at denne perioden kan gjøres kortere ved å tilrettelegge for språkopplæring.

Deler av komitéen tror at kvinner kan være mindre mobile enn menn i forbindelse med jobbskifte. I så fall vil fjerning av kravet om å beherske et skandinavisk språk favorisere (utenlandske) menn. Det kan kanskje bøtes noe på ved å tilby en type bistand som kvinner er spesielt opptatt av, kanskje hjelp til å søke om barnehageplass.

Vurdering av søkere

- Intervjuer. Her kan i hvert fall tre alternative strategier vurderes (se vedlegg 1 for argumenter):

- i) Droppe intervjuer fordi det fins forskningsstudier som viser at folk tenderer til å ansette personer som er mest like dem selv uten at det gir produktivitetsgevinster
- ii) Minst én kvalifisert søker fra en underrepresenterte gruppe (ift vedtatt referansegruppe) skal innkalles til intervju
- iii) Fortsette dagens praksis med intervjuer, men med bevisstgjøring rundt fallgruver ved intervjuer (f.eks. ved å sirkulere vedlegg 1 til komiteer), samt klare målsettinger om formålet med intervjuer. Videre påse at alle som intervjues blir stilt de samme spørsmålene i samme rekkefølge (strukturert intervju), før det åpnes for dialog.

Ved UiO er det krav om at «personlig egnethet» vurderes ifm ansettelser. Dette kravet blir ivaretatt ved at de beste søkerne holder en faglig presentasjon og blir intervjuet, slik praksis har vært ved Frischsenteret. Når en søker blir intervjuet, åpnes det opp for at også andre forhold enn de strengt faglige blir vurdert. Deler av komitéen anbefaler at intervjuer bortfaller fordi forskning viser at folk velger kandidater som ligner dem selv, og at intervjuer dermed vil være til fordel for menn. En annen del av komitéen anbefaler klart å beholde intervjuer, også fordi de tror at intervjuer kan være til fordel for kvinner.

Hvis intervjuer bortfaller, kan det i utlysningen annonseres at søkerne oppfordres til å informere om en del forhold som vil bli tillagt vekt ved vurdering av kandidatene.

- Anonymisere søknader før de sendes til komité. Med dagens teknologi er det imidlertid svært lett å identifisere forfattere av i hvert fall tidsskriftpubliserte arbeider. Vi vil derfor fraråde dette virkemiddelet.

II Arbeidsmiljøet

Kartlegging

Det bør vurderes om en skal gjennomføre en psykososial vurdering av arbeidsmiljøet, bl.a. for å kartlegge risiko for trakassering («Hva kan gå galt på vår arbeidsplass?²») i tillegg til om noen medarbeidere føler seg trakassert eller diskriminert.

Tiltak mot trakassering og mobbing

Frischsenteret bør ha null-toleranse for alle former for trakassering og mobbing på arbeidsplassen, spesielt seksuell trakassering. Tiltak mot mobbing og trakassering kan omfatte

- i) Utarbeide felles regler for å unngå baksnakking, ryktespredning, trakassering og mobbing, f.eks. «Å bruke negative eller seksualiserte kallenavn på ansatte er ikke godtatt på vår arbeidsplass³.»
- ii) Jevnlig kartlegging av om det har foregått mobbing eller trakassering.
- iii) Tydelig uttalt holdning fra ledelsen mot mobbing og trakassering.

² Se mer her: <https://www.ido.no/sette-strek/tiltak-1-kartlegg-risiko/>

³ Se flere eksempler her: <https://www.ido.no/sette-strek/tiltak-2-regler-for-oppforsel/>

- iv) Opplyse/minne de ansatte om interne varslingskanaler ved Frischsenteret, samt vurdere ekstern varslingskanal. Iht arbeidsmiljøloven er arbeidsgiver pliktig til å utarbeide varslingsrutiner i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.
- v) Rask og aktiv håndtering av saker som omhandler mobbing og trakassering.
- vi) Legge til rette for et godt sosiale miljø ved å fortsette med fellesaktiviteter, f.eks. fredagslunsj betalt av arbeidsgiver og overnattingsseminarer, samt vurdere andre aktiviteter, f.eks. tur i skog og mark. På arrangementer med bevertning, må det sørges for mat og drikke som imøtekommer spesielle behov og ikke oppleves som ekskluderende.

Tilrettelegging av arbeidsforhold

Tilrettelegging for personer med funksjonsnedsettelse. Aktuelle tiltak kan omfatte fleksible arbeidstid, tilpassede arbeidsoppgaver, og tilpasset fysisk arbeidsplass for personer med ulike funksjonsnedsettelse.

Tilrettelegging ved graviditet, amming, foreldrefravær og andre omsorgsoppgaver. Det har for eksempel vært praktisert ammefri ved Frischsenteret, men det er ikke nedfelt i organisasjonshåndboka.

Tilrettelegging for kulturelle og religiøse minoriteter. Aktuelle tiltak kan omfatte mat og drikke som serveres på fellesarrangementer, fleksibel arbeidstid som legger forholdene til rette for at medarbeider kan overholde alle ønskede helligdager.

Seniorpolitikk. Aktuelle tiltak kan omfatte fleksibel arbeidstid.

Frischsenteret bør vurdere å oppdatere Organisasjonshåndboka til å inkludere mer om tilrettelegging av arbeidsforhold, bl.a. ammefri.

Tiltak for å sikre at kvinner får gode karrieremuligheter

- a) Sikre jevn fordeling av pliktarbeid.

Begrunnelse: Medarbeidere som tilhører underrepresenterte grupper, kan bli oppnevnt til komitéer som et resultat av velvillige ønsker om representativitet. Det er også mulig at kvinner oftere påtar seg oppgaver som i liten grad kvalifiserer dem faglig, men som er viktige i den daglige driften av en virksomhet eller som fremmer det sosiale miljøet til fellesskapets beste. Ledelsen bør derfor påse at arbeidsoppgaver fordeles slik at alle har de samme mulighetene for å bygge opp sin kompetanse.

- b) Kvinnelig mentorordning.

Begrunnelse: Forskning viser at nettverk er viktig for suksess også innenfor samfunnsøkonomi, og at kvinner har mindre nettverk enn menn (se vedlagte oversikt). Ett tiltak for å øke kompetanse og tilrettelegging for karriereutvikling er mentorordning for nyansatte kvinner i fast stilling. Dette er testet i USA med godt resultat. En nyansatt kvinne i fast stilling får da tildelt en mentor, helst en kvinne, som følger opp vedkommende faglig. Mentoren kan være en kvinne ved Frischsenteret, eller en kvinne som leies inn til oppgaven.

- c) Miljø- og nettverksbygging for kvinner.

Begrunnelse: Det er lav kvinneandel på Frischsenteret. Det er mulig at en del kvinner er forsiktige med å søke seg til en arbeidsplass med lav kvinneandel. Det kan tilsi at spesielle tiltak iverksettes for å lage et godt arbeidsmiljø som tar godt vare på de kvinnelige medarbeiderne slik at kvinneandelen i hvert fall ikke reduseres. Mulige tiltak er å finansiere kaffepauser, lunsjer eller lignende for de kvinnelige ansatte for å øke trivselen blant dem. Hvis de ansatte kvinnene trives, kan de også formidle dette hvis de blir kontaktet av kvinner som vurderer å søke senteret, men som er usikker på om de vil trives i et arbeidsmiljø med få kvinnelige kollegaer. Å øke kvinneandelen blant seminarholdere og vitenskapelig assosierte ved Frischsenteret, kan være positivt på flere måter. Det kan være positivt for de kvinnelige ansatte med flere kvinnelige forbilder, det kan være bra for nettverksbygging og det kan bidra positivt til rekruttering av kvinner ved at kvinnelige kandidater blir kjent med Frischsenteret og dermed ønsker å søke seg til senteret.

En samlet komité anbefaler å iverksette alle de tre foreslåtte tiltakene.

Vedlegg 1

What does the research say about possible policies to increase diversity - A short overview

In this appendix we describe some recent research on diversity related topics that guide some of the policy proposals we suggest. Unfortunately, there is much less research on other dimensions of underrepresentation than gender so we are less guided by evidence in our discussions on those.

There has been a flood of rigorous empirical research in recent years documenting the barriers that women face in academia in general as well as in economics (see e.g. Lundberg and Stearns (2019) or Lundberg (2020) for overviews of the dire state in economics, and Wu (2019) and Dupas et al. (2021) for the hostile environment female economists are facing). Women are underrepresented in economics, and more so the higher the rank. While there may be many reasons for this, and while most (if not all) are due to factors outside of the Frisch Centre, we think research can teach us something and we find it natural for a research institute to base its policies on evidence.

We divide this short research overview into 3 topics: *Biases to be aware of in the hiring process*; *Biases during interviews*; and *Research on other diversity related topics*.

Biases to be aware of in the hiring process

When evaluating candidates, it may be important to consider biases in career progression, in the publication process, and in the recommendation letters. Ginther and Kahn (2004) show that, after controlling for research productivity, women are 18 percentage points less likely to receive tenure within ten years than similar men. This has sparked a series of papers trying to investigate the extent to which this is due to bias.

Sarsons (2017) collected data on economists who applied for tenure between 1985 and 2014 at 30 top economics departments. She found that women were on average two-thirds as likely as men to receive tenure, despite similar publication records. Sarsons (2017) argues that one reason for this is that women are rewarded less than men for articles with male co-authors. In a follow up study, Sarsons et al. (2021) show that this mechanism plays out in both observational data and in lab experiments where confounding factors can be held constant.

There are also reasons to suspect gender bias in the publications process in economics. Hengel (2019) shows that female-authored papers at a set of top journals are subjected to extended review times, and result in published papers with abstracts that are significantly more readable (along five different measures). Female economists appear to internalize this throughout their careers, with experienced women (but not experienced men) writing more readable working papers than inexperienced women. Card, et al. (2019) also find that papers published by women are of seemingly higher quality. They measure paper quality by citations and use data for the entire reviewing process from four leading journals to examine the behavior of referees and editors. They find that all-female-authored papers receive about 25% more citations than

observably similar all-male-authored papers. Both of these findings are consistent with female researchers facing a higher bar in the publishing process. Hospido and Sanz (2020) also find that all-female-authored papers are less likely to be accepted to conferences than all-male-authored papers.

Finally, there is evidence that letters of recommendations entail gender biases. For instance, letters for women are: shorter and contain gender stereotypes (Trix and Psenka 2003); describe the candidates as less agentic (Madera et al. 2009); and use fewer standout adjectives, even controlling for quality of the candidates (Schmader et al. 2007).

Possible policy suggestion: Since there are strong indications of bias in our profession we think that hiring committees should at the very least be aware of this when evaluating candidates. For instance, it may be a good idea to remind committee members that women often gain less for their co-authored papers and that letters of recommendations may be biased. The American Economic Association writes the following in their guidelines: “As the recruiting process begins, make sure members of your department review the material in this resource that deals with audience behavior in seminars, bias in letters of recommendation, and the value of diversity. Remind all participants that their evaluations, too, are subject to bias that disadvantages economists from underrepresented groups” (AEA guidelines 2021). One suggestion could be to have the committee members read this research overview.

Biases during interviews

There is also a lot of research on interviews and bias. This research clearly shows that unstructured interviews are at best useless for hiring productive coworkers and at worst severely biased in that interviewers like candidates that remind them of themselves (Bohnet 2016). Most of these studies regard non-academic work and while there are some studies of students, there are no studies that we are aware of on interviews for academic positions.

In any case, it seems to be very difficult to convince organizations to ditch interviews, to the extent that a psychologist called it “the greatest failure of industrial and organizational psychology” (Highhouse 2000). The main reason for the inertia seems to be overconfidence on the part of those hiring that they actually learn something useful. In a funny set of experiments, Dana et al. (2013) sought to establish reasons why people might persist in the illusion that unstructured interviews are valid despite a vast literature suggesting that they have little validity. Even when interview subjects gave random answers, the interviewers felt that they learnt a lot and that they could predict performance. In fact, in one of the experiments interviewers thought an interview was better than no interview even after they were told that the answers were randomly assigned.

The second best solution may be to have structured interviews instead of unstructured ones. That is, all candidates should be asked the same questions in the same order. It is also recommended in the literature that interviews are done one-on-one rather than by groups (Bohnet 2016). The AEA guidelines seem to have landed on this solution and they recommend: “Conducting interviews in a uniform manner enhances your ability to compare candidates on a

consistent basis and reduces the chance for affinity bias to disadvantage women and other minority candidates. Ask the same core set of questions of every candidate, and allocate time consistently across topics. Share the intended broad outline of the interview with each candidate at the start of the interview” (AEA Guidelines 2021).

Many Norwegian workplaces have a recommendation or even a rule to call at least one member of underrepresented minorities to an interview. There is some disagreement in the committee regarding the fruitfulness of such initiatives with parts of the committee finding the policy to be less helpful and time consuming for all parties.

Possible policy suggestion: A research based recommendation is that interviews are dropped altogether, or that they are at least structured if we decide to keep them.

Research on other potential corporate policies

Also regarding other possible solutions, the profession has learnt a lot recently. One policy that has been popular ever since Goldin and Rouse (2000) famously showed that American orchestras conducting blind auditions hired more women, is blind/anonymous hiring. In their overview of field experiments and discrimination, Bertrand and Duflo (2017) summarize the results of blind/anonymous hiring as mixed however. It is also unclear how to anonymize published papers sent to the committee.

With regards to career progression there has been a focus on mentorship and family friendly corporate policies in particular. On the face of it, family friendly policies helping women combine a professional career with the domestic responsibilities that tend to weigh more heavily on mothers makes a lot of sense. A common policy is to have tenure clock stopping rules when individuals have children. Antecol et al. (2018) examine the impact of the rollout of such gender neutral policies at top-50 US economics departments between 1980 and 2005, and find that men are 17 percentage points more likely to get tenure at their first job after this policy is adopted, while women are 19 percentage points less likely to do so. Men who gain more pre-tenure time as a result of this policy are more likely to publish an additional article in a top journal than women, who appear to bear more of the costs of a new child. As women have to compete with men, extending the time for tenure hurts women since the men more often use the extended time for activities that are valued by employers. In Norway there are stopping rules linked to the actual time of parental leave taken, which makes sense. Permanent employees at the Frisch Centre do not compete directly with each other in the same way and it could be considered to add some “research time” for parents or women.

Regarding the text of the job announcements it has been shown that signaling explicit interest in employee diversity can have a large effect on the applicant pool. Flory et al. (2021) randomize the content of announcements and find that signaling explicit interest in employee diversity more than doubles the interest in openings among racial minority candidates, and increase the likelihood that they apply and are selected. They find less clear effects on gender.

The most promising intervention in the literature to date to advance women's career progression in economics is mentoring. It is well known that networks are important for success in economics (Ductor et al. 2014) and that women have smaller networks than men, also in economics (Ductor et al. 2018). A possible remedy to solve this could be to arrange mentorships, especially for women. In the best case scenario, mentorship programs can provide intensive feedback on current research, access to senior role models and, for many, a continuing supportive peer network. Ginther et al. (2020) evaluate differences between the treatment and control groups of six mentorship cohorts that had applied to a popular mentorship program. The program had many more applicants than places so it was possible to randomly assign places. Effects are found on academic employment, tenure status, publications and grants. We think that mentorship is a good policy and we think that the Frisch Centre should actively try to promote such efforts.

Another factor to consider in regards to career progression is that underrepresented groups may be overburdened by well-intentioned efforts to increase representation in various committees. From a gender perspective, this is worsened by evidence showing that women are more likely to volunteer, be asked to, and requests to volunteer for non-promotable tasks (Babcock et al. 2017). We think the Frisch Centre should keep that in mind when considering equal participation in various fora, as it may turn out to put an unequal burden on minorities if such tasks are not valued.

References

AEA guidelines: [American Economic Association \(aeaweb.org\)](http://aeaweb.org). Last accessed March 14, 2021.

Antecol, H, K Bedard, and J Stearns (2018), "Equal but Inequitable: Who benefits from Gender-Neutral Tenure Clock Stopping Policies?", *American Economic Review* 108(9): 2420-2041.

Babcock, L., Recalde, M. P., Vesterlund, L., & Weingart, L. (2017). Gender differences in accepting and receiving requests for tasks with low promotability. *American Economic Review*, 107(3), 714-47.

Bayer, A and C E Rouse (2016), "Diversity in the economics profession: A new attack on an old problem", *Journal of Economic Perspectives* 30(4): 221-42.

Bertrand, M., & Duflo, E. (2017). Field experiments on discrimination. *Handbook of economic field experiments*, 1, 309-393.

Bohnet, I. (2016). *What works? Gender equality by design*. Harvard university press.

Card, D et al. (2019), "Are Referees and Editors in Economics Gender Neutral?", *Quarterly Journal of Economics* 135(1): 269–327.

Dana, J., Dawes, R., & Peterson, N. (2013). Belief in the unstructured interview: The persistence of an illusion. *Judgment and Decision Making*, 8(5), 512–520

Ductor, L, M Fafchamps, S Goyal, and M van der Leij (2014), "Social Networks and Research Output", *The Review of Economics and Statistics* 96(5): 936-948.

Ductor, L, S Goyal, and A Prummer (2018), "Gender and Collaboration" Cambridge- INET Working Paper 1807.

Dupas, P., Modestino, A. S., Niederle, M., & Wolfers, J. (2021). *Gender and the dynamics of economics seminars* (No. w28494). National Bureau of Economic Research.

Flory, J. A., Leibbrandt, A., Rott, C., & Stoddard, O. (2021). Increasing Workplace Diversity Evidence from a Recruiting Experiment at a Fortune 500 Company. *Journal of Human Resources*, 56(1), 73-92.

Ginther, D K and S Kahn (2004), "Women in economics: moving up or falling off the academic career ladder?", *Journal of Economic perspectives* 18(3): 193-214.

Ginther, D K, J M Currie, F D Blau, and R T A Croson, (forthcoming) "Can Mentoring Help Female Assistant Professors? An Evaluation by Randomized Trial", *American Economic Review Papers & Proceedings*.

Goldin, C., & Rouse, C. (2000). Orchestrating impartiality: The impact of " blind" auditions on female musicians. *American economic review*, 90(4), 715-741.

Hengel, E (2019), "Publishing while Female. Are Women Held to Higher Stand Evidence from Peer Review", Mimeo.

Highhouse, S. (2008). Stubborn reliance on intuition and subjectivity in employee selection. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(3), 333-342.

Hospido L and C Sanz (2020), "Gender Gaps in the Evaluation of Research: Evidence from Submissions to Economics Conferences", Mimeo

Lundberg S. "Women in Economics" Book available here: [Women in Economics | VOX, CEPR Policy Portal \(voxeu.org\)](https://www.voxeu.org/en/topics/women-in-economics)

Lundberg, S., & Stearns, J. (2019). Women in economics: Stalled progress. *Journal of Economic Perspectives*, 33(1), 3-22.

Madera, J. M., Hebl, M. R., & Martin, R. C. (2009). Gender and letters of recommendation for academia: agentic and communal differences. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1591.

Sarsons, H, (2017), "Recognition for group work: Gender differences in academia", *American Economic Review* 107(5): 141-145.

Sarsons, H., Gërkhani, K., Reuben, E., & Schram, A. (2021). Gender differences in recognition for group work. *Journal of Political Economy*, 129(1)

Schmader, T., Whitehead, J., & Wysocki, V. H. (2007). A linguistic comparison of letters of recommendation for male and female chemistry and biochemistry job applicants. *Sex roles*, 57(7), 509-514.

Trix, F., & Psenka, C. (2003). Exploring the color of glass: Letters of recommendation for female and male medical faculty. *Discourse & Society*, 14(2), 191-220.

Wu, A H (2019), "Gender Bias in Rumors among Professionals: An Ident Interpretation", *Review of Economics and Statistics* (forthcoming).