

Innledning

«Likestilling mener jeg, virkelig ærlig, dette er veldig viktig for oss», sier en mannlig leder ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo. Han er ikke alene. En stor majoritet av både ansatte og studenter ved fakultetet sier at de vil ha en likestilt arbeidsplass. Hvordan ser det ut i virkeligheten? Er fakultetet likestilt, eller ikke? At det finnes en kjønnsubalanse – der de faglige toppstillingene og forskningsledelsen er dominert av menn – er lett å se, men er fakultetet likestilt? Hvis ikke, hva er årsaken? Hva kan i så fall gjøres for å styrke likestillingen?

Prosjektet *Female Researchers on Track* (FRONT) ble satt i gang høsten 2015 av Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo nettopp for å undersøke i hvilket omfang manglende likestilling er en årsak til kjønnsubalansen ved fakultetet, og hva som i så fall må endres for å øke likestillingen. Det tre år lange prosjektet ble finansiert av Norges forskningsråd som en del av programmet «[Kjønnsbalanse i faglige toppstillinger og forskningsledelse](#)» (BALANSE).¹ Hovedmålet for programmet er å bedre kjønnsbalansen på seniornivå i norsk forskning gjennom ny kunnskap, læring og innovative tiltak. Utlysningen som FRONT fikk tilslag på la stor vekt på en *kombinasjon* av tiltak og kunnskap/forskning. Dette innebærer prosjekter med anvendt nytte, som samtidig utgjør viktig forskning.

Det foreligger mange studier som viser at akademien ikke er likestilt, men disse har som regel undersøkt en akademisk organisasjon fra et særskilt perspektiv eller som en avgrenset prosess. I denne boken legges det frem resultater fra et bredere anlagt prosjekt. FRONT-prosjektet har både undersøkt hele organisasjonen – ikke bare rettet søkelyset mot en enkelt del – samt gjennomført tiltak, og har dessuten gjennom følgeforskning, analysert effektene de iverksatte tiltakene har hatt for å øke likestillingen.

¹ BALANSE fikk bevilgning fra Kunnskapsdepartementet fra 2013. Programmet vil vare fram til 2022, og det tas sikte på et totalbudsjett på ca. 130 millioner kroner. Les mer hos Forskningsrådet: <https://www.forskningsradet.no/sok-om-finansiering/midler-fra-forskningsradet/balanse/>

Materialet omfatter to spørreundersøkelser, en for studenter og en for ansatte, samt individuelle intervjuer og følgeforskning på tiltakene. Samlet gir dette en stor bredde i datagrunnlaget. Arbeidet utgjør derved en rik kilde til ny kunnskap, som også er viktig fordi det viser situasjonen i et nordisk land der likestillingen har kommet lenger enn f.eks. i andre deler av Europa og USA.

Spørreundersøkelsene utvider forskningsfeltet likestilling bl.a. i forhold til arbeidsmiljø og fagkultur. De fleste eksisterende undersøkelser er avgrenset til noen enkeltemner (f.eks. karriere eller trakassering), med relativt få variabler. Spørreskjemaene i FRONT omfattet i stedet mange emner og variabler, som igjen har kunnet utvikles og undersøkes nærmere i intervjuer. Men det har ikke stoppet der. I samme organisasjon har det også vært gjennomført en serie tiltak for å endre organisasjonskulturen i retning økt likestilling: ledelsesutviklingsprogram for fakultetets ledere, seminar for 250 ph.d.-veiledere, opprettelsen av et nettverk for kvinnelige toppforskere og et karriereutviklingsprogram for kvinnelige postdoktorer og forskere, det vil si kvinner i midlertidige stillinger. Effektene av tiltakene har blitt analysert – hva har fungert, og hva har ikke?

Et viktig ledd i prosjektets strategi var at de to delene – forskning og tiltak – skulle samvirke. Det innebærer at forskningsresultater i form av ny kunnskap har blitt brukt i både utformingen og gjennomføringen av prosjektets tiltak, samt at erfaringer fra tiltakene har blitt brukt i utformingen av spørreundersøkelser og intervjuer. Metodekombinasjon har vært sentralt, både ut fra en målsetting om å identifisere «robuste» resultater, altså mønstre og tendenser som kommer frem på tvers av metoder, og for å kunne tolke ulike datakilder i lys av hverandre. Forskningsdelen har foregått i samarbeid mellom Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Senter for tverrfaglig kjønnsforskning (STK), begge ved UiO.

Boken bygger på tre typer materiale – spørreundersøkelser, intervjuer og følgeforskning.

Spørreundersøkelsene besto av et detaljert spørreskjema (18 sider, 190 variabler) til alle ansatte på fakultetet, pluss et mindre omfattende skjema til et utvalg av studenter. Spørreskjemaet til de ansatte ble besvart av 843 ansatte (485 menn og 358 kvinner), noe som ga en samlet svarprosent på 35. Svarprosenten blant studentene var meget høy, 95 prosent, men

undersøkelsen var kortere, hadde færre spørsmål og et mindre utvalg av 213 studenter. Intervjuene omfattet 90 forskere, varte i 1–2 timer og ble tatt opp og transkribert. Intervjuene var i hovedsak med kvinner, med et mindre utvalg menn. Følgforskningen besto av datainnsamling og feltnotater fra 23 seminarer (*workshops*) på fakultetet, mest kjønnsblandet, dels med kvinner. Utvalg og metode er nærmere beskrevet i vedlegg «Metode».

I denne boken presenterer vi prosjektets resultater. Vi som har skrevet de ulike kapitlene har alle fulgt og arbeidet med FRONT-prosjektet på ulike vis. Noen har vært delaktige i alle deler av prosjektet, andre har lagt vekt på følgforskning av et tiltak eller en del av det kvantitative materialet. Boken er i høy grad resultat av et samarbeid. De to redaktørene har bidratt på lik linje med redigeringen av boken. Vi har samtidig hatt en viss fordeling av ansvar og arbeid med kapitlene. For hvert av kapitlene er hovedforfatteren nevnt først, og deretter medforfattere i rekkefølge ut fra omfanget av deres bidrag til kapitlet.

Boken består av tre deler som kan leses hver for seg, men helheten er viktig ettersom delene bygger på og utvikler hverandre. I den første delen beskriver vi hvordan status for likestilling på fakultetet egentlig er. I den andre presenterer vi tre teoretiske modeller, utviklet for å gi bedre forståelse og innsikt i situasjonen, som bygger på prosjektets empiri. I den siste delen analyseres effektene av tre av tiltakene. Hver del innledes med en kort introduksjon.

Den første delen av boken består av seks kapitler basert først og fremst på spørreundersøkelsene og intervjuene. I kapittel 1, «Likestilt ubalanse?» beskriver vi hvordan studenter og ansatte på fakultetet ser på kjønnsbalanse og kjønnslikestilling. Resultatene viser et gap mellom ønsket likestilling og kjønnsbalanse på den ene siden, og den faktiske tilstanden på fakultetet på den andre. Ubalansen er både horisontal, mellom ulike fagområder, og vertikal, mellom ulike stillingsnivåer.

I det andre kapitlet, «Menn, maskuliniteter og faghierarkier», analyserer vi hva mannsdominansen ved fakultetet kan bety – for både kvinner og menn. Det empiriske materialet i dette kapitlet viser en tydelig tendens til at menn opplever færre arbeidsmiljøproblemer enn kvinner. Vi ser også tendenser til uformelt fellesskap mellom menn, til en lite reflektert

majoritetsposisjon, til at en akademisk karriere settes i kontrast til familie og omsorg – ikke bare for kvinner, men også for menn – og tendenser til en vedvarende forbindelse mellom menn, maskulinitet og faghierarkier.

Det tredje kapitlet, «Seksuell trakassering – ikke et isolert problem», diskuterer omfanget av seksuell trakassering ved fakultetet og viser hvordan seksuell trakassering henger sammen med andre trekk ved arbeidsmiljø og kultur. Uønsket seksuell oppmerksomhet er den mest utbredte formen for seksuell trakassering, mens andre og mer alvorlige former (uønsket fysisk kontakt, press, forfølgelse, fysisk angrep) er mer sjeldne. De fleste av dem som har opplevd mer alvorlige former for seksuell trakassering har også opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet. Samtidig er det sterk sammenheng mellom uønsket seksuell oppmerksomhet og faglig devaluering i ulike former.

I det fjerde kapitlet, «Hvem publiserer hva? Hvordan kjønn påvirker publiseringsgrad», undersøker vi vitenskapelige publikasjoner ved fakultetet fra et kjønnsperspektiv. To arbeidsmodeller presenteres ut fra to typer analyse. Begge viser at kjønn betyr lite, dersom stillingsnivå, andel tid til forskning, og – svakere – samlet arbeidstid er med i bildet.

I kapittel fem, «Erfaringer i academia – en ny kartlegging», oppsummeres empiriske forskjeller og likheter mellom kvinner og menn. Der tidligere kapitler har beskrevet kjønnsforskjeller på bestemte områder, som trakassering eller publisering, undersøker vi nå forskjeller og likheter helhetlig og samlet. Vi gjør en systematisk gjennomgang av resultatene fra FRONT-prosjektet når det gjelder kjønn og likestilling på ulike nivåer i organisasjonen.

I det sjette og siste kapitlet i del 1, «Etnisitet, rasisme og interseksjonalitet», undersøker vi hvordan livet i academia formes og påvirkes av etnisitet, det vil si av etnisk gruppetilhørighet. Påvirkes for eksempel forhold i arbeidsmiljø og fagkultur, som tidligere undersøkt i forhold til kjønn, av etnisk bakgrunn?

Den andre delen av boken bygger på hovedfunnene i bokens første del. I de tre kapitlene i del to diskuterer vi hvordan funnene kan tolkes gjennom å skissere teorier og tolkningsrammer. I kapittel syv, «Bøygenmodellen – Hypotesen om akkumulering av ulempe», brukes metaforen *Bøygen* fra Ibsens skuespill Peer Gynt. Selv om kvinner og menn stiller

likt på en del parametre, kommer det til syne et bredt mønster der kvinner samlet sett kommer dårligere ut enn menn. Med mange faktorer som hver for seg synes moderate, er mønsteret vanskelig å se – akkurat som Bøygen. Samlet kan likevel effekten være stor, både direkte og ved å gi redusert selvtillit og tro på egne evner. I kapitlet knyttes dette til den internasjonale forskningen om barrierer mot kvinner i akademia.

I kapittel åtte, «Janus-modellen: Hvorfor kvinner opplever motbakker» brukes metaforen *Janus*. Janus var en romersk gud med to ansikter – det ene kunne fremstå vennlig, det andre kunne være strengt. I modellen reflekterer det vennlige ansiktet at differensiering ut fra kjønn ofte fremstår som åpen og legitim – kvinner og menn er «forskjellige, men likeverdige». Stratifisering i forhold til kjønn er en mer skjult prosess, men gjennom rangering vil visse posisjoner i akademia bli mer verdt enn andre, og kvinner er som oftest underrepresentert der gevinsten er størst.

I kapittel ni, «Trisyn-modellen – Ulike forståelser av problemene», tolkes diskursiv praksis og hvordan aktører i det akademiske systemet forstår og formulerer spørsmål om kjønn, kjønnsbalanse og kjønnslikestilling. Der brukes tre enøyde kykloper (fra gresk mytologi) som metafor for mønsteret av ulike oppfatninger. Modellen beskriver tre typiske synsmåter som er tydelige i FRONT-materialet. Mangelen på kjønnsbalanse kan anses som ikke-problem, et kvinneproblem eller et systemproblem. Ulike problemforståelser fører til forskjellige typer av både endringsstrategier og endringsmotstand.

I bokens tredje del beskriver og analyserer vi FRONT-prosjektets tiltak. De tre kapitlene tar for seg tiltak for ledere, for ph.d.-veiledere og for kvinnelige toppforskere. Kapittel ti, «Fra biologi til strategi – utvikling av en ledelsesgruppe», handler om arbeidet i fakultetets ledergruppe med dekanat og instituttledere. I analysen undersøkes både ledergruppens rolle – hva gruppen konkret kan gjøre – for å utvikle et holdbart likestillingsarbeid i organisasjonen, samt hva gruppen trenger for å kunne gjøre dette.

I kapittel elleve, «Fra motstand til endring? Endringsprosesser i organisasjonen», ser vi nærmere på hvorvidt ledergruppens arbeid for økt kjønnslikestilling fikk effekter innad i organisasjonen. Økte eller minket

motstanden mot likestillingsarbeidet? Eventuelle endringer undersøkes gjennom tiltaket for ph.d.-veilederne ved fakultet.

Bokens tolvte kapittel, «Fra unntak til norm – å utvikle resiliens i et nettverk», er en analyse av et nettverk for kvinnelige toppforskere. Ved å kombinere kjønnsteori med forskning om resiliens analyseres hvordan resiliens kan skapes på individnivå i en akademisk organisasjon.

Vi håper at boken vil inspirere til ytterligere forskning så vel som tiltak for å øke likestillingen.

Vi vil også takke alle dere som gjort boken mulig. Først alle som deltok spørreundersøkelser, intervjuer og følgeforskning i FRONT-prosjektet. Uten dere ville vi ikke hatt noen bok.

Vi vil takke en lang rekke forskere som delte sine kunnskaper med oss, på de ulike områdene boken tar opp. Noen forskere bidro til utvikling av spørreskjemaer og datainnsamling (bl.a. Greta Gober). Andre bidro til statistisk analyse (bl.a. Åsmund Ukkelberg, Ipsos). Senere fikk vi hjelp til forbedring av tidligere versjoner av manus (bl.a. Knut Liestøl og Reinert Skumsnes). Vi vil også takke fagfellen for boken, som ga gode råd om hvordan forbedre manuskriptet. Videre hadde vi stor hjelp fra forskere og likestillingsarbeidere på enkeltområder, bl.a. i kapittel 3 om seksuell trakassering (bl.a. Heidi Holt Zachariassen) og i kapittel 5 om etnisitet (anonym fagfelle). Kolleger ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, ved Senter for tverrfaglig kjønnsforskning ved Universitetet i Oslo og ved Kungliga Tekniska Högskolan og andre institusjoner i Sverige har delt informasjon og bidratt til viktige innspill (bl.a. Lena Merete Tallaksen, Harriet Bjerrum Nielsen, Beatrice Halsaa, Helene Aarseth og Anna Wahl). Alle feil i boken står for vår egen regning – det som er bra, er i høy grad takket være dere.

En stor takk også til Norges forskningsråd, Universitetet i Oslo og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, som har gjort denne forskningen mulig og som har finansiert den. Vi takker også forlaget og redaktør Marte Ericsson Ryste for klare og gode innspill til redigering, og godt samarbeid underveis.

Øystein Gullvåg Holter og Lotta Snickare