

KAPITTEL 8

Janus-modellen: Hvorfor kvinner opplever motbakker

Øystein Gullvåg Holter

Universitetet i Oslo

Abstract: The Janus Model: Why Women Experience Disadvantage

Why is there an entrenched gender imbalance in the upper echelons of academia, while there is growing gender equality at the lower levels? This chapter investigates the extent to which there may be structural underpinnings to the gender imbalance and presents a model for identifying these structures called the “Janus model” (from the Roman god Janus with two faces). Janus has a friendly face (gender differentiation) and a strict face (gender stratification). The chapter opens with a review of research on gender differentiation and careers, and the background for the Janus model. The starting point is the strong gender differentiation that characterizes academia, especially at the lower levels, while the drop in women and continued numerical male dominance mark the top levels. The model describes how differentiation contributes to stratification at higher levels such that women are in the minority especially at the top. What is at first difference, gradually becomes rank and status. The Janus model shows how accumulation of disadvantage and the Boygen model (chapter 7) combine with structural conditions. The final part of the chapter looks at criticism of the Janus model, empirical nuance and theoretical development, and links to other new research.

Keywords: gender imbalance, structural models, academia

Introduksjon

Hvorfor tar det så lang tid å skape kjønnsbalanse på toppnivå i akademien? Tidligere kapitler har vist hvordan akademien er preget både av økende likestillingsorientering og vedvarende kjønnsdiskriminering med et

Sitering av denne artikkelen: Holter, Ø. G. (2021). Janus-modellen: Hvorfor kvinner opplever motbakker. I Ø. G. Holter & L. Snickare (Red.), *Likestilling i akademien – fra kunnskap til endring* (Kap. 8, s. 213–238). Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.143.ch8>
Lisens: CC BY-NC-ND 4.0

kjønns-gap i erfaringer med arbeidsmiljø og kultur. Resultatene fra vår undersøkelse av Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo, støtter den internasjonale forskningen om akkumulerte ulemper for kvinner i akademia, og gir grunnlag for den sosialpsykologiske modellen «Bøygen», som vi presenterte i kapittel 7. Ifølge denne leder ytre motstand til lavere selvtillit, slik at man kan «velge» å trekke seg fra konkurransen, selv om man ikke blir «presset ut». Motstanden man møter, ulempene, skaper indre tvil. Modellen sier derimot lite om hva som skaper disse motbakkene eller ulempene. Har strukturene i akademia, dvs. universitetets regulære og grunnleggende måter å fungere på som institusjon og organisasjon (se f.eks. Acker, 1990), noe med saken å gjøre? I så fall, hva slags strukturer er involvert? Hvorfor ser vi vedvarende kjønnsbalanse på toppnivå, selv om lavere nivåer blir mer kjønnsbalanserte?

I dette kapitlet diskuterer vi strukturenes virkemåte, og presenterer en modell for å identifisere dem, kalt «Janus-modellen». Utgangspunktet er at kjønnsbalansen i akademia både er horisontal og vertikal. Den horisontale omfatter delingen i mannsdominerte og kvinnedominerte fag, mens den vertikale omfatter kjønnsbalansen i toppstillinger. Den ene viser til en situasjon der kjønnene er forskjellige, men likeverdige. Den andre til en situasjon der kjønnene har ulik rang eller status. Dette er to ulike måter som kjønn får betydning på i akademia, men som likevel henger sammen. Modellen har fått sitt navn fra «Janus», den romerske guden med to ansikter. I Janus-modellen har universitetet to virkemåter eller «ansikter» i forhold til kjønn. Det ene er et vennlig eller smilende ansikt der kjønn er tydelig, men bare som forskjell, differensiering. Kjønnene er ulike, men like mye verd. De er ikke rangert. Det andre er et strengt ansikt der kjønn er rangert, men der denne rangeringen fremstår som nøytral. Den har tilsynelatende lite med kjønn å gjøre.

I første del av kapitlet tar vi opp forskning om kjønnsdifferensiering og karriere, og beskriver bakgrunnen for modellen. Startpunktet er den sterke kjønnsdifferensieringen som preger akademia særlig på lavere nivåer. I andre del presenteres Janus-modellen mer inngående. Modellen beskriver hvordan differensieringen bidrar til stratifisering (rangering) på høyere nivåer, slik at kvinner blir i mindretall særlig på toppnivå. Det

som i starten er forskjell, blir etter hvert til ulik rang og status. Tredje del av kapitlet tar opp kritikk av Janus-modellen, empirisk nyansering og teoretisk utvikling, og knytter an til annen ny forskning.

Universitetet som kjønnsdifferensierende system

Kjønnsbasert arbeidsdeling og kjønnsrollestruktur er gjennomgående temaer i forskning om kjønn og likestilling (se f.eks. Acker, 1990; H. Holter, 1973a; Ø. Holter et al., 2009). «Arbeidsdeling» betyr her oppgavedelingen mellom kjønnene i samfunnet i bred forstand, inkludert omsorg og ubetalt arbeid i hjemmet, bl.a. ut fra studier av tidsbruk eller tidsnytting.

Ellingsæter og Solheim (2003) hevder at arbeidsdelingens betydning har vært undervurdert. Arbeidslivet er basert på «skjulte forutsetninger om kjønnsmessig forskjellighet», og feministisk forskning mangler teori om hvordan kjønn kan bli til maktrelasjoner, og tar det for mye for gitt (Ellingsæter & Solheim, 2003, s. 57, 34). Denne kritikken er etter vårt syn fortsatt relevant. Kvinner er fortsatt overrepresentert i yrker og jobber med lavere belønning og status sammenliknet med menn, og endring på dette punktet går såpass sakte at man kan få inntrykk av at det nærmest er et gitt, statisk mønster.

Innenfor academia har det skjedd store endringer i studentsammensetningen innenfor mange fag, særlig i perioden 1980–2005, ved at kvinneandelen økte.¹ Likevel er kjønnsarbeidsdelingen fortsatt stor. Det vil si at mange studenter går inn i kjønnsdelte studieprogrammer. MN-fakultetet hadde høsten 2020 19 realfaglige utdanninger med mer enn ti heltidsstudenter (omregnet etter avlagte studiepoeng). Av disse var bare fem, eller ca. 26 prosent, kjønnsbalanserte (innen 40/60), og fire hadde

1 Fag som medisin og odontologi gikk fra å være mannsdominerte utdanninger til å ha en klar overvekt av kvinner. Den samme utviklingen skjedde for høyere utdanninger for samfunnsfag og juss, økonomi og administrasjon og en del humanistiske fag (NOU 2019: 3, s. 60). Mange fag og underområder innen fagene har i stor grad holdt seg stabile over tid. Det gjelder for eksempel utdanninger til pleie- og omsorgssektoren, høyere utdanninger i pedagogiske fag og videregående utdanninger til bygg- og anleggssektoren. Det ser også ut til at økningen av kvinneandelen har bremsset opp det siste tiåret, med noen unntak, som for eksempel juss (DBH, 2021).

mer enn 80% av det ene kjønnnet. En studie av studentsammensetningen på alle 115 masterutdanningene ved Universitetet i Oslo i 2012 viste omtrent samme mønster, bare 22 prosent, eller en av fem utdanninger, var kjønnsbalanserte (innen 40/60). Det store flertall, fire av fem utdanninger, var lite kjønnsbalanserte, ofte ned mot 80/20 eller tilmed 90/10. Det er fortsatt et betydelig innslag av nesten «enkjønnete» utdanninger, både på manns- og kvinnesiden (Thun & Holter, 2013, s. 165).

Dette kan tolkes som et resultat av studentenes egne valg, men også som et resultat av måten utdanningene utformes og tilrettelegges på.² Uansett bakgrunn er det et faktum at studentmassen blir sterkt kjønnsdelt. Bevisstheten om konsekvensene av dette ser ut til å være liten. Karriereveiledning for studenter og unge forskere har i liten grad tatt opp kjønnsmessige konsekvenser av ulike utdannings- og karrierevalg (Akademiet for yngre forskere, 2016; Thun & Holter, 2013).

At universitetet er et kjønnsdifferensierende system betyr at kjønn gjør en forskjell. Ulike kjønn havner på ulike utdanninger. Akademia preges av en kjønnsmessig arbeidsdeling som blir særlig tydelig etter hvert som studentene går inn i fordypninger og fagspesialiseringer. Dette er en *horisontal* kjønnsdeling. Det er ikke en *vertikal* deling, der ett kjønn plasseres over det (de) andre i rang eller status. Med differensiering menes bare at man skiller mellom kjønn. Det som preger universitetet er at unge kvinner og menn går i ulike faglige retninger, uten at det i og for seg har noe med rangering (vertikal dimensjon) å gjøre. I prinsipp har en mastergrad samme status, uansett fagområde.

Unge menn går altså oftere inn i fag eller fagområder med numerisk mannsdominans, mens unge kvinner går inn i fag eller områder med numerisk kvinnedominans. Kjønnsdifferensieringen *øker* fra bachelor- til masternivå – den blir iallfall mer tydelig. Her er studieretningene mer spesialiserte. Det som historisk sett var kjønnsforskjeller *mellom* fag, har delvis endret seg til kjønnsforskjeller *innen* de enkelte områdene og spesialiseringene innen faget. For eksempel var medisin lenge stort sett forbeholdt menn. Dette har endret seg, samtidig som det er stor kjønnsdeling innad i faget.

2 Dvs. i retning av et «systemproblem», se kapittel 9 om Trisyn-modellen.

Stratifisering og meritokrati

Universitetet er også et stratifiserende system. Noen rykker opp, andre faller ut. Dette hører med til institusjonens virkemåte – seleksjonen er del av jobben. Samtidig skal seleksjonen være meritokratisk, basert på den enkeltes ytelse, ikke på tilskrevne egenskaper. Universitetet skal motvirke, eller iallfall ikke forsterke, sosial ulikhet knyttet til kjønn eller andre trekk ved en person. Dette gir best mulig sjanse for å utvikle talenter og svare på samfunnsoppdraget. Det er altså ingenting galt med «stratifisering» i og for seg. Det er når den tydelig er knyttet til sosiale ulikheter eller diskrimineringsgrunnlag³ som kjønn eller etnisitet, at universitetene har et forklaringsproblem.

Kjønnsstratifisering vil si at kjønnene kommer ulikt ut i forhold til status, prestisje, makt, økonomi osv. Det kan for eksempel handle om at det er en stor andel kvinner på lavere nivåer i et fag, men at dette likevel fortsatt er preget av menn på toppnivå. Begrepet beskriver ulikheten, men det sier ingenting om «motiv» eller «drivkrefter» bak den.

Janus-modellen



Bilde 8.1. Den romerske guden Janus. Wikimedia Commons. Offentlig eiendom.

³ Vi bruker «sosial ulikhet» slik det nå er vanlig å bruke begrepet, dvs. sosial stratifisering knyttet til kjønn, etnisitet, seksualitet og andre trekk, som ofte kalles «diskrimineringsgrunnlag» (se kapittel 6).

For å forstå hvordan kjønnsdifferensiering og kjønnsstratifisering henger sammen i akademien har vi laget en modell som vi kaller Janus-modellen. Denne har fått sitt navn fra den romerske guden Janus, guden med to ansikter. Janus var kjent for å kombinere to ulike metoder eller virke på to ulike måter – han kunne ha et vennlig ansikt og et strengt ansikt, eller et ungt og et gammelt ansikt. Vi bruker Janus som en metafor, en viss analogi, for å diskutere en tosidig sosial mekanisme.

Utgangspunktet er at akademien har to «ansikter» og behandler kjønn ut fra to ulike logikker. På den ene siden differensierer det kjønnene. På den andre siden rangerer det kjønnene.⁴ Mens kjønnsdifferensieringen er åpen og legitim (Janus' vennlige ansikt) er kjønnsstratifiseringen som regel skjult – det vil si den opptrer som en kjønnsnøytral meritokratisk sortering (strengt ansikt).

De to ansiktene tilsvarer de to virkemåtene i modellen. En «snill» differensierende virkemåte, og en «streng» stratifiserende virkemåte. Modellen viser hvordan de to gjenskaper kjønnsubalanse på toppnivå. Den viser også hvordan tyngdepunktet endrer seg oppover i karriereløpet. Det «vennlige» ansiktet er mest tydelig på lavere nivå. Det «streng» blir tydeligere på høyere nivå.

Figur 8.1 (under) er en enkel skisse av Janus-modellen. Her er den ideelle karriereveien fra student til professor markert med en grå stiplede linje, diagonalt fra nederst til venstre, til øverst til høyre. Noen viktige empiriske mønstre er tatt med.⁵ Skissen viser hvordan differensieringen – det vennlige eller smilende ansiktet – er mest tydelig på studentnivå og lavere nivå i karriereløpet. Stratifiseringen – strengt ansikt – blir viktigere opp mot toppen.

4 Det å differensiere eller gjøre forskjell på kjønn kaller vi altså *kjønnsdifferensiering*. Det å rangere kjønnene kaller vi *kjønnsstratifisering*. Vi «pusser støv» av et glemt skille i kjønnsrollesosiologi (H. Holter, 1973a, s. 14). Det ble glemt, eller satt på sidelinjen, bl.a. ut fra at skillet ble ansett som kunstig, og dessuten, at mye forskning fant støtte for at kjønnsdifferensiering i høy grad ble «skapt» av kjønnsstratifisering – altså, som et uttrykk for makt eller en konsekvens av maktforhold. Dette er ikke en debatt vi kan ta opp her. Vår påstand er bare at det analytiske skillet er nyttig. Selv om differensiering og stratifisering ofte er assosierte prosesser, er det to ulike aspekter.

5 Dels med spørsmålsteget, der vi bare antyder hvor dette mønsteret er mest vanlig.



Figur 8.1. Janus-modellen: karrierevei fra student til professor, ut fra kjønnsdifferensiering og kjønnsstratifisering.

Figur 8.1 viser den typiske karriereveien, der studentene møter en ideologi om «likeverdige, men forskjellige kjønn», som går sammen med sterkt kjønnsdelte studier. Mønstre knyttet til rangering og stratifisering ser ut til å gjøre seg gradvis mer gjeldende oppover på karrierestigen. Vi ser tendenser til «arbeidsforskyvning» der kvinner får mindre merittende oppgaver enn menn, og møter «bias» eller kjønnsstereotyper (på linje med andre studier, bl.a. Vabø et al., 2012).⁶ På toppen hersker ofte en ideologi om «rent meritokrati», der kjønn offisielt sett ikke betyr noe, slik vi blant annet fant i våre intervjuer. Her råer ofte en «stålhard tro på meritokratiet» (se Thun 2018 og kapittel 1).

Janus-modellen bygger på funnene fra undersøkelsene vi har gjort ved MN-fakultetet. Disse viser et kjønns-gap i erfaringer (se kapittel 5) – samtidig som motbakkene skifter form, oppover i karriereløpet. Unge kvinner opplever for eksempel mer sosial nedvurdering og eldre kvinner mer

6 Herunder også studier av «teknologkulturen» som preger deler av fakultetet (Ø. Holter, 1990).

(eller vedvarende) faglig nedvurdering. Modellen fremhever at det som først er «forskjellig», i utdanningsvalg og karriereløp, kan bli gradvis mer «rangert». Kjønn gjør en forskjell som slår ut i fornyet ulikhet, bl.a. i fravær av kvinner på toppnivå. Janus-modellen kan på denne måten bidra til å forklare *hvorfor* ulikhetene fortsatt eksisterer, til tross for at universitetet forsøker å skape likestilling.

Hvordan fungerer Janus-modellen?

Janus-modellen viser mønstre og hvordan de kan henge sammen, men den forklarer ikke hva som skjer på individnivå. Men et tenkt eksempel kan vise hvordan vi mener de to mekanismene henger sammen i modellen:

La oss ta student A, som har valgt seg inn i et «feminint» karriereløp, og student B som har valgt et «maskulint» løp. Dette kan være innen samme fagområde, for eksempel IT, for eksempel slik at A har valgt «brukerdesign» mens B har valgt «programmering». Begge studenter får toppkarakter på sin master, og begynner på doktorgrad. Senere i karriereløpet møtes de to i konkurranse om en postdoktor-stilling. Nå teller bare de formelle kvalifikasjonene. Kjønn, som spilte en rolle da A og B valgte eller ble oppmuntret i ulike retninger (kjønnsdifferensiering), er nå ikke lenger til stede som eksplisitt del av vurderingsgrunnlaget. A og B vurderes «helt objektivt», uten hensyn til kjønn. Det viser seg likevel at x-faget», eller rett og slett fordi det er midler til en postdoktorstilling på B sitt «sentrale» område, men ikke på A sitt. A må eventuelt «skrive om» sin kompetanse (gjøre den relevant på det «sentrale» området), og faller dermed lett ut av vurderingen.

En grunntanke i modellen er at åpen forskjellsbehandling ut fra kjønn kan unngås gjennom *splittelse* eller *utsettelse*. Den ene instansen gjør én ting, mens den andre gjør en annen ting. Anta, for eksempel, at en akademisk enhet samlet klarer å gjenskape numerisk mannsdominans på toppen nesten uten endring i mange år. Men den gjør det ved at én instans peker én vei, og en annen en annen vei. De formelle reglene er én ting, den uformelle kulturen en annen ting. Det kan bl.a. være en sakkyndig komite som sier noe, mens innstillingsorganet sier noe annet. Det trengs ikke et veldig språk for at en slik «utsettelsesmekanisme» skal

virke. Det trengs bare en kombinasjon av faktorer. Hvert ledd i kjeden bryter kanskje ikke reglene – sett hver for seg. Men kjeden vedlikeholder de akkumulerte kjønnsforskjellene på toppnivå, i samspill med manglende kjønnsbalanse nedover i systemet.

«Vel, det er unntak [til de formelle reglene]. Vi må bare få tingene gjort. Den siste av forskerne vi har rekruttert kom inn litt mer tilfeldig, det er han som sitter borti korridoren der.»

Professor, mann

Noen ganger kan det handle om at tidspress og praktiske årsaker gjør det lettere å velge «forventet» kjønn. Det uformelle nivået undergraver det formelle nivået i organisasjonen. Andre ganger er det to like «offisielle» instanser eller komiteer som motsier hverandre.

Kjønnsforskjell som del av en struktur

I eksemplene over virker kjønn *indirekte*, gjennom en tilsynelatende kjønnsnøytral vurdering. Den kan handle om sentrale og mindre sentrale forskningsområder, eller formelle og uformelle vurderinger. Kjønn nevnes ikke direkte, men er med i bildet indirekte.

Kjønnsforskjellen blir, ut fra modellen, innebygget i systemets virkemåte, noe som slår negativt ut særlig for kvinner på sikt. Modellen likner dermed litt på Bøygen-modellen og hypotesen om akkumulerte ulemper for kvinner (kapittel 7), samtidig som den gir mulighet til tolkning av *ulike* typer ulemper og motbakker – ikke bare at de hopper seg opp over tid. Tanken er at forskjellsbehandling ut fra kjønn *endrer karakter* oppover i karriereløpet.

Modellen beskriver *tendenser* på generelt nivå (i et slags fugleperspektiv), ikke konkrete eller detaljerte sammenhenger – som kan avvike en god del fra disse tendensene. Det kommer vi tilbake til. Det er likevel snakk om tendenser og mønstre som er godt dokumentert, bl.a. i materialet fra FRONT-prosjektet.

Det er i utgangspunktet ingenting «feil» med de to Janus-ansiktene – hver for seg. Kjønnsdifferensiering er legitimt i academia som i resten av arbeidslivet. Stratifisering er som nevnt også legitimt, så lenge den er

nøytral, objektiv og ikke skjevselekerende. Problemet kommer når den presumptivt nøytrale meritokratiske utvelgelsen i virkeligheten inneholder kjønnsmessig skjevseleksjon, slik vår forskning tyder på. Hver av de to hovedtendensene – differensiering og stratifisering – kan altså virke legitime og meritokratiske i seg selv, om man ser hver av dem isolert. Det er koplingen mellom dem som er problematisk, og den er som regel skjult, og ikke så lett å se i sammenheng.

Det bør nevnes at «snill» differensierende virkemåte (vennlig ansikt) ikke nødvendigvis betyr mindre belastning for den enkelte.⁷ Modellen viser skjevsortering hele veien, selv om hovedformen skifter. Dette gir belastninger eller ulemper oppover på karrierestigen. Det «vennlige» Janus-ansiktet betyr bare at selve institusjonen ikke rangerer kjønnene (iallfall ikke direkte), selv om man gjør forskjell på dem. Dette betyr imidlertid ikke nødvendigvis at rangering og kjønnsdiskriminering er fraværende i arbeidsmiljø og kultur.

Diskusjon: Hvor treffende er Janus-modellen?

Janus-modellen beskriver to strukturer i academia – differensiering og stratifisering – som samlet bidrar til å vedlikeholde kjønnsubalanse. Modellen viser hvordan disse strukturene kan gjøre det vanskeligere å få til endring i forhold til fagkultur, prestisje og kjønnsbalanse særlig på toppnivå.

Modellen bygger ikke på en tankegang om at kvinners problemer – litt forenklet – bare kan forklares med motstand fra menn. Poenget er i stedet at det er slik organisasjonen fungerer, «det er slik vi gjør tingene, her hos oss». Det trenger ikke å være en veldig sterk grad av mannsdominans eller aktiv diskriminering i organisasjonen. Tvert om, mennene i systemet kan ofte fremheve hva de gjør for å fremme kvinner og likestilling – slik de gjør, i vårt materiale. Vurderinger som indirekte er knyttet til kjønn, virker imidlertid likevel i sin tur inn på fagmiljøer og kultur. Veien fra «forskjellig» til «mindreverdige» kan være kort.

⁷ Ved siden av problemer oppover i karrieren leder skjevsorteringen til segregering, ofte med uheldige utslag for kjønnene som er i sterkt mindretall på et fag, noe vi drøfter i kapittel 9.

Janus-modellen kan dermed forklare hvorfor FRONT-materialet viser et utbredt *ønske* om likestilling, også blant menn, sammen med stor *tro* på at kjønne er grunnleggende forskjellige – og et økende kjønns gap i erfaringer, oppover i karriereløpet, der kvinner får mer problemer enn menn (kapittel 5). I *praksis* klarer man ikke å etterleve ønsket om likestilling, ikke bare på grunn av motstand, men fordi strukturene, de to «ansiktene», motarbeider dette – og gjenskaper troen på kjønnes forskjellighet.

Modellens fire hypoteser

Men hvor godt er hypotesene i modellen empirisk underbygget? La oss gå igjennom modellens fire sentrale hypoteser:

1. Den første hypotesen er at strukturelle forhold betyr en god del for å forklare vedvarende ubalanse, ved siden av forklaringer på samhandlings- eller aktørnivå. Vi vet ikke hvor mye «en god del» betyr. Modellen er ikke en påstand om at strukturene betyr alt, aktørene ingenting. Det tar vi ikke stilling til, vi sier bare at begge deler virker inn.
2. Den andre hypotesen er skillet mellom horisontal og vertikal kjønnsforskjell, kjønnsdifferensiering og kjønnsstratifisering, noe som har godt grunnlag i forskning. Dette er delvis overlappende mønstre, men også distinkte tendenser med ulike virkemåter.⁸ Modellen antar at både kjønnsdifferensiering og kjønnsstratifisering gir en tendens som «skyver kvinner ut» fra toppnivå i realfag, men at de virker på ulike måter. Det er viktig å skjelne mellom dem for å forstå mer av hvordan dagens formelt likestilte institusjoner likevel fortsatt opprettholder ubalanse. Selv *uten* en veldig omfattende grad av aktiv diskriminering på aktørnivå.

8 Strukturell eller «passiv» diskriminering og «aktiv» diskriminering basert på kjønn henger ofte sammen (se f.eks. Ø. Holter, 2013) – men dette fjerner ikke det analytiske skillet mellom dem. Det samme gjelder skillet mellom differensiering og stratifisering i forhold til kjønn.

3. En tredje hypotese er at horisontal kjønnsdeling (kjønnsdifferensiering) endrer seg i retning av vertikal deling (kjønnsstratifisering) oppover i karriereløpet. Modellen antar at begge deler virker inn, på alle nivåer, men at tyngdepunktet flytter seg. Det «strenge» ansiktet blir viktigere, på høyere nivåer, mens det «vennlige» blir mer dif-
fust. Betydningen av differensiering reduseres, mens betydningen av stratifisering øker.

Hva vet vi om denne endringen? Her er forskningen mindre entydig, men vi har likevel betydelig støtte både i FRONT-materialet og andre studier. Det gjelder blant annet den store britiske Asset-surveyen innen realfag, der man fant at stratifiseringen økte på høyere stillingsnivåer (Aldercotte et al., 2017).

På samme måte viser en studie av kjønnsforskjeller i ytelser i karriereutviklingen blant unge forskere over ti år (van den Besselaar & Sandstrøm, 2016) at små forskjeller på lavt nivå utviklet seg til større forskjeller på midtnivå senere i karriereløpet. De peker på at skjevseleksjon og frafall av kvinner oppover ikke bare handler om «selvseleksjon» eller egne valg, men i høy grad også om «sosial seleksjon». Studien gir støtte til Janus-modellens hypotese om at det skjer en overgang, oppover i karriereløpet, fra differensiering til stratifisering.

Det er likevel ikke slik at rekkefølgen *må* følge dette mønsteret med differensiering først og stratifisering etterpå. En av de kvinnelige forskerne i FRONT-studien oppsummerer sin erfaring slik: «Jeg har erfart faglig devaluering hele veien. Uønsket seksuell oppmerksomhet var mest da jeg var yngre.» Flere av kvinnene i intervjuene forteller om tilsvarende erfaringer. Oppmerksomhet ut fra kjønnsforskjell er særlig tydelig i studentmaterialet i FRONT. Men dette kan henge sammen med faglig devaluering og andre former for kjønnsstratifisering hele veien, altså ikke bare på toppnivå, selv om denne stratifiseringen skifter form – den er mer tydelig «kjønnet» i starten, og mer «skjult kjønnet» oppover.

4. En fjerde hypotese er at kombinasjonen av de to strukturene, og hvordan kjønn *de facto* virker inn på merittering og prestisje

oppover i systemet, er *skjult*. Dette kan skje direkte eller indirekte. Modellen antar at det i hovedsak skjer indirekte, ved at de to strukturene ikke blandes med hverandre. Kjønn som forskjell behandles for seg, og rangering for seg. Idealet blir, så å si, en «unisex» arbeidsorganisasjon, samtidig som praksis viser noe annet.

At kjønnsstratifisering og kjønnsdiskriminering i stor grad er indirekte og skjult bekreftes både av FRONT-materialet og annen forskning (se f.eks. Brandser & Sümer, 2017; Husu, 2005). I FRONT-materialet ser vi et stort kjønnsgap i *praksis*, altså i erfaringer, der kvinner kommer dårligere ut enn menn – selv om nesten ingen «ønsker» dette. Blant en del av kvinnene og de yngre forskerne er tonen mer kritisk når det gjelder forholdene på toppnivå. «De vet det ikke, men de gjør det», er en oppsummering av denne kritikken, som særlig rettes mot menn på toppnivå. De gjenskaper en skjev rangordning, ut fra halvveis ubevisste forestillinger om kjønnsforskjeller.

Teori om kjønn og makt

Som vi har beskrevet er Janus-modellen laget på bakgrunn av empiriske funn. Men modellen har også en teoretisk bakgrunn. Det at kjønnsrelatert forskjellsbehandling og kjønnsundertrykking generelt har fått mer indirekte, skjulte og subtile former, er et velkjent synspunkt innen forskning om kjønn og likestilling (se f.eks. Acker, 1990; H. Holter, 1976, 1984; Walby, 1990). Slik sett bygger Janus-modellen også på ganske solid teoretisk grunn. Men har vi grunnlag for å si at tendensen til å skjule kjønnsmessig forskjellsbehandling har sammenheng, mer spesifikt, med koplingen mellom differensiering og stratifisering? Det vet vi ikke sikkert. Det vi vet, er at «ulikestillingen» endrer karakter. Den har skiftet form over tid (Danielsen et al 2013; Hagemann & Åmark 1999). Disse endringene skjer i academia som i samfunnet for øvrig. Modellen kan bidra til bedre kunnskap om dette.

Ut fra kritisk teori om makt og sosial stratifisering (sosial ulikhet eller diskrimineringsdimensjoner), vil en stratifiserende og diskriminerende

sosial mekanisme⁹ så langt det lar seg gjøre prøve å redusere aktørenes eller makthavernes kostnader ved makten. Den vil gi makthaverne anledning til å «legitimere seg», og i størst mulig grad få deres makt til å fremstå som et allment gode, eller iallfall, det best mulige, under de rådende forhold. Den vil søke å fordele maktens kostnader nedover i systemet, mens belønningen konsentreres oppover (Connell, 1995; Ø. Holter, 1997; Messerschmidt, 2015; Poulantzas, 2008). Den vil forsøke å skjule det som skjer, og den vil bl.a. operere gjennom splitt og hersk – kanskje den eldste av alle kjente hersketeknikker. Den vil – ut fra feministisk forskning og teori – preges av «organisatorisk avverge» (H. Holter, 1973b) og en «nøytralisert mannlig norm» (Hirdman, 1990). Strukturell dominans vil virke i samspill med sosial, kulturell og symbolsk dominans (Ellingsæter & Solheim, 2003; Solheim, 2001).

Ifølge kritisk teori blir undertrykkelse i moderne samfunn gradvis mer subtil og skjult. Undertrykkelse blir omgjort til en «kompromissmekanisme» (Poulantzas, 2008), samtidig som autoritære krefter kan utvide sitt spillerom blant annet gjennom «unntaksmekanismer» (Agamben, 2005) og fiendebilder. Makten blir «normalisert» og «hegemonisk». Tradisjonelle kjønnsroller og autoritære holdninger og mekanismer i samfunnet er viktige deler av dette bildet (Stenner, 2005).

Kjønnsordningen er en sentral del av dette kritiske perspektivet på makt i samfunnet (Acker, 1990; Connell, 1995; Hirdman, 1990). En fellesnevner i denne forskningen er at makten på noen måter blir mildere, altså et mer vennlig ansikt, over tid, historisk sett – samtidig som den blir mer internalisert: «Det er din egen skyld». Men slike «mildere» former for makt er ikke hele historien. For eksempel er kjønnsmakt i Norge relativt likestilt, i internasjonalt perspektiv, men voldtekt og vold mot kvinner er stadig en del av bildet. Mild og subtil maktbruk kan gå sammen med markering av grenser og statuering av eksempler med mer direkte metoder (Ø. Holter, 2013). I FRONT-materialet ser vi dels en «mild» generell form for devaluering av omsorg – det betyr raskt et tap for karrieren – men også en overraskende sterk tendens til at kvinner langt oftere enn menn

9 «Sosial mekanisme» betyr et tydelig empirisk mønster der sosiale strukturer virker inn bl.a. i forhold til makt.

opplever problemer etter omsorgspermisjon (se kapittel 5, og videre Thun, 2018, 2019a, 2019b). Både «milde» og «sterkere» tendenser kommer frem.

Janus-modellen bygger på skillet mellom stratifisering og differensiering i forskning om kjønnsroller og kjønnsmessig arbeidsdeling. Den er ikke alene om å beskrive kjønnsdiskriminering som en indirekte prosess. For eksempel skjelner Hirdmans (1990) modell av kjønnsordningen mellom to hovedprinsipper, forskjellsskaping og rangering i nøytral form. Dette likner de to dimensjonene i Janus-modellen, selv om utgangspunktet er noe forskjellig.

Slike flerdimensjonale modeller har også blitt utviklet innen forskning om kjønn i academia. Forskingen peker på flere årsaker eller faktorer som bidrar til ubalanse og motbakker for kvinner (kapittel 5), så det er nærliggende å lage modeller som gjør dette tydeligere. «Medusa-effekten» (Brandser & Sümer, 2017) er et eksempel på en modell som bygger videre på dette (se kapittel 7).

Janus-modellen tar dette et steg videre, gjennom et mer abstrakt skille mellom differensiering og stratifisering. Det er en strukturmodell. Når de to strukturene koples sammen, oppstår problemer. Dette vil i tendens gjenskape Matteus-effekten (menn tillegges ære), Matilda-effekten (kvinner forbigås) og Medusa-effekten – som empiriske mønstre i fagmiljø og kultur, og reetablere en nøytralisert mannlig norm.

Modeller som kan knyttes til Janus-modellen har også kommet frem i annen ny forskning. I en studie av akademisk rekruttering ved tre norske universiteter beskriver Orupabo & Mangset (2021) hvordan rekrutteringen er preget av to logikker, først en «inkluderende logikk», og deretter en «ekskluderende logikk». I inkluderingsfasen tar man hensyn til likestilling og mangfold, men slike kriterier blir lagt bort i ekskluderingsfasen, til fordel for presumptivt objektive standarder for eksellens. Denne modellen ble utviklet uavhengig av Janus-modellen, men beskriver liknende mønstre. Vi ser litt av det vennlige inkluderende Janus-ansiktet, og av det strenge og ekskluderende.

En åpenbar kritikk mot slike modeller, derunder Janus-modellen, er at inndelingen i noen «viktige» tendenser eller faktorer blir for enkel, og dermed villedende. Hvem vet om disse virkelig er de viktigste? Burde man ikke heller ta utgangspunkt i hvordan de henger sammen, i det

virkelige liv? De fleste vet at det kan være nær sammenheng mellom «forskjellig» og «mindreverdig» når det gjelder kjønn. Er ikke dette et bedre utgangspunkt?

At kjønnsmakt og kjønnsforskjell ofte er vevd sammen, empirisk sett, er riktig – men det forringer ikke betydningen av det analytiske skillet mellom dem. Kjønnsstratifisering og kjønnsdifferensiering er to forskjellige ting. «Lavtrykk» og «regnvær» henger også ofte sammen, empirisk sett – men vi dropper ikke det analytiske skillet av den grunn.

Kritisk kjønnsrolleteori gir mulighet til å se makt og forskjell i sammenheng. Teorien bygger på det som er særegent ved forholdet mellom kjønnene – og ikke bare hva som gjelder maktforhold generelt. Ett viktig særegent trekk er at kjønnsforhold ofte er personlige og intime forhold, som krever et visst minimum av gjensidig utbytte og gevinst for å fungere. Kjønnsforhold preges av gjensidighet, selv om de også ofte er preget av makt og utbytting. Klasseforhold og etniske forhold krever ikke denne «nærheten». De krever ikke at de to partene, undertrykker og undertrykt (ut fra teori om makt), bor i samme hushold, eller deler samme seng. Relasjonen er annerledes.¹⁰

Modellutvikling og empirisk nyansering

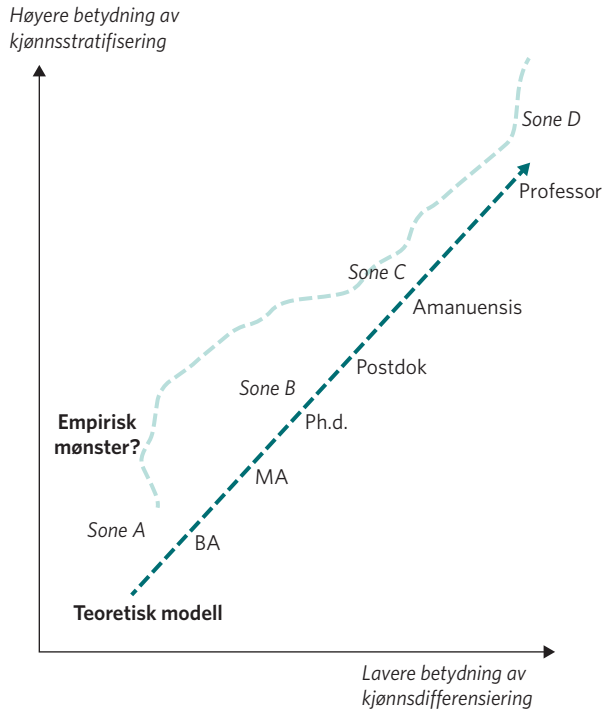
Janus-modellen i sin første, enkle form, slik den er beskrevet i figur 8.1, er brukbar som en arbeidsmodell, men det er også klart at den har begrensninger. Modellen ble lagt frem og diskutert blant forskere på en rekke seminarer og workshops på MN-fakultetet, for å få synspunkter og debatt. Mange mente at den var interessant, noen at den ikke var tydelig nok.

Det ble dermed et behov for empirisk videreutvikling, og noen forsøk på å tegne modellen litt mer empirisk presist ble lagt frem. Ingen av

¹⁰ Dvs. kjønnsforhold er i større grad personlige, og – ut fra økonomisk forskning – mer preget av fordeling og gaveutveksling (inkludert hushold og familie), sammenliknet med klasseforhold, som er mer preget av varebytte/markedsrelasjoner. For en kassustudie av arbeid og familie i teknologmiljøer, se Ø. Holter (1990); for bredere teoriutvikling om kjønnsmessig arbeidsdeling og kjønnsroller, se Ø. Holter (1997).

dem er perfekte. De viser imidlertid hvordan modellen kan brukes som arbeidsmodell, og utvikles videre.

Figur 8.2 er et eksempel på en videreutvikling av modellen.



Figur 8.2. Janus-modellen med empirisk modifikasjon. Modellen viser karrierevei fra student til professor, ut fra kjønnsdifferensiering og kjønnsstratifisering.

Her godtar vi ikke lenger en «enkel» diagonal linje fra differensiering til stratifisering, men prøver å nyansere ut fra vår kunnskap om det empiriske mønsteret. Den tynne, stiplete linjen er en viss korrigering av diagonalen. Figuren er ikke en «fasit», men eksempel på hvordan Janus-modellen kan forbedres ut fra ny empiri.

Utgangspunktet er både empiriske data i prosjektet og annen ny forskning. Som før nevnt ser vi økende kjønnsdifferensiering på nederste del av karrierestigen – men høyere opp er retningen uklar. Hovedsaken er at stratifiseringen bygger på differensieringen, men differensieringen avtar antakelig ikke når den først er etablert. Øverste halvdel av den stiplete linjen er kanskje, empirisk sett, mer loddrett – graden av differensiering

er omtrent den samme, selv om den eksplisitte *betydningen* av differensiering synker.

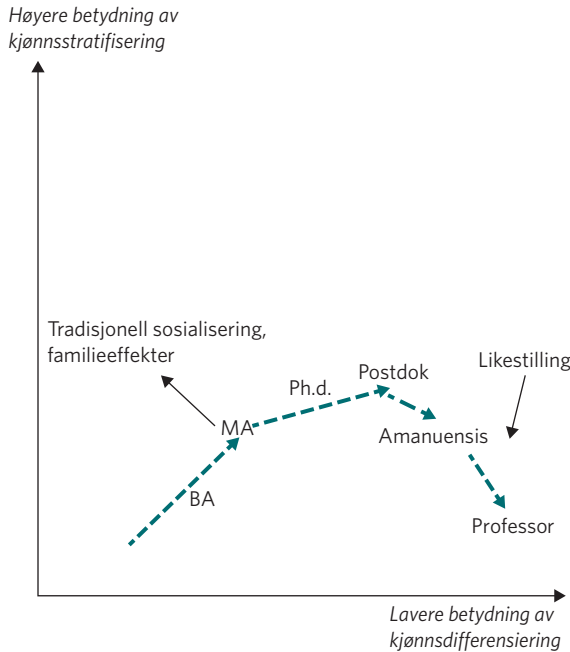
Det er også usikkert om den aller øverste delen er mer kjønnsstratifiserende enn nivåene under. Forskning gir imidlertid et bilde av sterk kjønnsmessig skjevseleksjon på toppnivå knyttet til prestisje og finansiering av eksellens og fremragende forskning (Henningsen & Liestøl, 2013; Sandström et al., 2010). Kvinner utgjorde for eksempel bare 26 prosent av mottakerne av prisene for beste forskning og beste innovasjon ved Universitetet i Oslo 2010–2020. En del «tunge» realfagspriser er enda mer maskulint preget. En internasjonal studie av «prestisjetunge» priser viste at kvinner bare mottok 8 prosent av prisene i perioden 2001–2020, med en økende trend i slutten av perioden (Meho 2021). Vedvarende mannsdominans på toppnivå er en faktor som spiller inn, både nedover i karrierestigen og på tvers av fag.

Det kan også tenkes at kjønnsstratifisering betyr mer på lavere nivåer (selv om den ofte er skjult bak differensiering) enn den første utgaven av modellen tar høyde for. Dette er korrigert et stykke på vei, i den andre figuren (8.2) – som eksempel på at modellen kan videreutvikles i tråd med empirisk kartlegging.

Det er også mulig å tenke seg mer «ideelle» versjoner av modellen, dvs. der Janus stort sett har abdisert og der modellen ikke lenger virker så sterkt. En enkel versjon ble presentert på seminarene (figur 8.3, under).

Denne varianten av modellen er en skisse av en mulig fremtidig utvikling. På den ene siden antar vi at sosialisering, familie og kjønnsroller fortsatt drar kurven en del opp (til venstre i figuren). På den andre siden kan økte krav til likestilling og kjønnsbalanse på universitetet redusere kjønnsstratifiseringen (til høyre). Dette er åpenbart bare antakelser, og poenget med å presentere skissen her er å få frem hvordan modellen kan utvikles videre. Den er åpen for ulike muligheter, og er ikke fastlåst til et bestemt syn eller teori.

Følgeforskningen i FRONT-prosjektet har vist at denne typen modeller er «nyttige til å tenke med», særlig når de er åpent utformet og ikke krever at forskere skal ta standpunkt på forhånd. De kan selv undersøke. Er hindringene kvinner står overfor en blanding av horisontal og vertikal forskjellsbehandling? Stemmer det, eller ikke, at tyngdepunktet



Figur 8.3. Janus-modellen i en «ideell versjon». Modellen viser karrierevei fra student til professor, ut fra kjønnsdifferensiering og kjønnsstratifisering.

forskyves over livsløpet og karriereløpet fra horisontal differensiering til mer vertikal og tilsynelatende kjønnsnøytral rangering? Den enkelte kan selv undersøke forholdene i eget forskningsmiljø og i egen fagkultur. Har man først to ansikter, kan man ha mange. Janus-modellen, både i en første, enkel utgave, og deretter med mulig empirisk modifikasjon, har fungert som tankevekker og nysgjerrighets-skaper i FRONT-prosjektets tiltak.

Forbedringspunkter

Materialet fra FRONT-prosjektet, ikke bare fra følgeforskningen men også fra spørreundersøkelsene og intervjuene, peker på viktige punkter som kan forbedres ved Janus-modellen, uten at vi har hatt anledning til å utforske dem i detalj. Det handler blant annet om «spor» og «koplinger». *Spor* i betydningen *ulike* kombinasjoner av differensiering og stratifisering i ulike fag og fagområder, og på ulike nivåer.

Modellen starter ut fra en generell antakelse om en jevn diagonal, fra student til professor, oppover i karriereløpet. I praksis er erfaringene mer varierte. Modellen griper et makromønster, dvs. en generell tendens på institusjonsnivå, men forholdene er delvis annerledes på mellomnivå eller mesonivå (organisasjonen) og på mikronivå (smågruppen, individet). Materialet viser stor variasjon både på organisasjonsnivå og individnivå. Selv om summen av det hele, lav andel kvinner på toppnivå, er lik for mange fag, er de sosiale mekanismene som fører til dette delvis ulike. Den første og enkle versjonen av Janus-modellen *antar* en overgang fra differensiering til stratifisering som en hovedsak, uten å spesifisere denne overgangen eller koplingen så tydelig. Her er det variasjon og ulike mønstre. Det er i virkeligheten mange ulike spor, oppover i academia. Dette er viktige utfordringer for videre forskning.

Utsettelse er en av flere mekanismer i Janus-modellen. Det kan som nevnt bestå i at den ene komiteen gjør ting på sin måte, mens den neste gjør dem på en annen måte. *Splittelse* (forskjell på den ene siden, rang på den andre siden) kan imidlertid opptre på andre måter også. Splittelsen kan bestå i at én bestemt synsvinkel blir brukt i det ene tilfellet, mens en annen blir brukt i det andre tilfellet. De to peker hver sin vei. Likevel blir de kombinert. Hvordan kan dette skje? Kjernen i Janus-modellen er at forholdet er *indirekte*. Kjønnsnøytrale vurderinger eller faguttrykk blir likevel knyttet til kjønnsforskjell.

Komite A er kanskje kjønnsnøytral, men den blir etterfulgt av komite B som mer uformelt tar inn kjønn i innstillingen. Student A og B vurderes kanskje kjønnsnøytralt, men likevel indirekte ut fra kjønn, fordi vurderingen av sentrale og perifere fagområder henger sammen med kjønn. FRONT-materialet tyder på at slike indirekte mekanismer er viktige. Materialet viser bl.a. at unge menn oftere enn unge kvinner mener at de har «talent» for forskningen (kapittel 5). Forskere som promoterer sitt eget talent blir oftere sitert (Lerchenmueller et al., 2019).

Dette handler ikke – offisielt sett – om kjønnsdiskriminering. Men det er slik det ofte fungerer, objektivt sett. Kvinner kommer dårligere ut. Dette drøfter vi videre i neste kapittel, som tar opp diskurs og ideologi, og hvordan strukturene virker inn på kulturen.

Kjernen i Janus-modellen er akademias to ansikter – en splittelse mellom et vennlig ansikt som handler om forskjell, og et strengt ansikt som handler om makt. Splittelsen kan skje over tid, ved at betydningen av (åpen) kjønnsdifferensiering synker i forhold til betydningen av (mer skjult) kjønnsstratifisering, oppover på karrierestigen.

Men den er også ofte til stede her og nå, i FRONT-materialet, når «forskjellig» glir over i «mindreverdig», for kvinnenes del. Det skjer ofte ved at kjønn er gjenstand for en «symbolsk oversettelse» (Solheim, 2001). Man sier ikke *direkte* at en vurdering er påvirket av kjønn, men man bruker standarder (f.eks. om artikkelen presenteres som «nyskapende», forskeren har «talent», dvs. kriterier som er tydelig påvirket av kjønn) – diskrimineringen skjer i hovedsak *indirekte*, noe som Fürst (1988) viste allerede i 1988, og som senere har blitt bekreftet av en rekke studier (se f.eks. Ahlqvist et. al., 2012).

Det som kalles *bias* (mer eller mindre bevisste fordommer) i den internasjonale forskningen er en viktig del av Janus-modellen, og beskrives videre i kapittel 9.

Kjønnsfordelingen samsvarer ofte med hvor «myke» eller «harde» fagområdene vurderes som, ut fra FRONT-materialet. Kjønnsdifferensieringen kan knyttes til faglig hierarki i akademia (se kapittel 2). Den handler også om hvor mye kvinner og menn føler seg «hjemme» på de ulike fagområdene.

Janus – bare i realfag?

Et spørsmål som kom opp i debatten om Janus-modellen er om den gjelder generelt i akademia, eller bare for realfag. Er det grunn til å tro at modellen er mer relevant for realfag enn andre fag? Det vet vi ikke sikkert, men vi antar at hovedtrekkene ved modellen gjelder på tvers av fag. Det er et gjennomgående trekk at kvinneandelen synker sterkt mot toppen i akademia.

På MN-fakultetet ved Universitetet i Oslo er kvinneandelen på ph.d.-nivå 44 prosent og synker til 22 prosent på professornivå. Innen medisin går prosenten ned fra 61 på ph.d.-nivå til 36 på professornivå, innen samfunnsforskning fra 62 til 34, humaniora fra 60 til 36, og innen juridiske

fag fra 60 til 34 prosent (DBH-tall, 2020). Tendensen er tydelig på tvers av fagområder. Studentene uttrykker et ønske om kjønnsbalanserte læringsmiljøer, på tvers av fakultet. Manglende kjønnsbalanse på studiet kan slå negativt ut også for minoriteten som skal «heies frem» (Thun & Holter, 2013).

Dette kan tyde på at selv om en del ved realfagene er særegent, så er hovedtrekkene i mønsteret av akkumulerte ulempe og Janus-modellen, mye av de samme (effekten er iallfall nokså lik). Dette vet vi ikke sikkert, inntil FRONT-studien blir replisert på andre fagområder.

Det er mulig at realfagene er «tilbakeliggende», men også mulig at de kan gå i spissen for endringer, nettopp fordi problemene har vært så tydelige.

«Det tenkte jeg også at var veldig fint, da, å på en måte ha en bevisstgjøring rundt dette, være litt obs på, på en måte, hvorfor ... hvis kandidatene er like, hvorfor vil du foretrekke den ene over den andre, og så være litt bevisst på at du kanskje, ja, du kanskje underbevisst kan foretrekke mannen, da, og at man må tenke på det når man skal vurdere.»

Kvinnelig masterstudent med studentpolitisk erfaring, intervju

Janus - relevans for mangfold?

Et annet viktig spørsmål er om Janus-modellen gjelder for ulike dimensjoner av sosial ulikhet, eller om den bare har med kjønn å gjøre. Både Janus- og Bøygen-modellen er riktignok utviklet på bred basis ut fra teori om sosial ulikhet, ikke bare kjønn og makt. Kritisk kjønnsrolleteori har lenge hatt et visst «interseksjonelt» tilsnitt, der man prøver å se ulike diskrimineringsgrunnlag, som kjønn og klasse, i sammenheng – noe vi også gjør i FRONT-prosjektet (kapittel 6).¹¹ Men Men Bøygen- og Janus-modellene handler i første omgang om kjønn, og er mest utviklet ut fra forskning om kjønn. Kan de også bidra til forståelse av andre dimensjoner av sosial ulikhet og mangfold? Kan disse «kjønnsavledete» modellene ha noe å bidra med, på områder som sosial klasse og etnisitet?

¹¹ Som eksempel på ny norsk forskning som ser kjønn og andre diskrimineringsgrunnlag i sammenheng, jf. Akademiet for yngre forskere (2019).

Her er svaret ja, etter vårt syn, men på ulike måter. Bøygen-modellen og akkumulering av ulemper innen gruppen med lav status er ikke enestående for kjønn. Den gjelder trolig også i forhold til etnisitet og klasse. Materialet i FRONT gir godt grunnlag for denne påstanden (kapittel 6). Modellen har delvis ulike virkemåter, ut fra hver dimensjon. Opphopping av problemer, med større sjanse for indre tvil, er imidlertid fellestrekk.

Janus-modellen er mer særegen i forhold til kjønn, samtidig som denne også inneholder viktige momenter i forhold til etnisitet og klasse. Den er mer særegen fordi den kjønnsmessige delingen er mye mer tydelig enn andre typer deling, i vårt materiale (kapittel 6). Kjønn er mye mer markert som «godtatt forskjell» i utdanninger og karriereløp, enn etnisitet og klasse. Klasse (foreldres utdanningsbakgrunn) kommer riktignok sterkt inn i rekrutteringen til academia, men er samtidig sterkt underkommunisert. Materialet viser etnisk deling, men kjønnsdelingen er større (kapittel 6).

Janus-modellen kan bidra til identifisering av ulike faktorer også innen andre dimensjoner, som etnisitet og klasse. Den er en «kombi-modell». Kombinasjonene er utvilsomt noe annerledes innen andre dimensjoner, men selve metoden kan være nyttig. Det å være «fremmed», eller «noe annerledes», behandles ulikt oppover i karriereløpet. Modellen er et bidrag til å kartlegge dette.

Konklusjon

Janus-modellen beskriver akademias to ansikter – ett vennlig, ett strengt. Den er et bidrag til forståelse av hvorfor kjønnsbalanse er vanskelig å oppnå på toppnivå i academia, og hvorfor kjønnsdelingen vedvarer. Selv om organisasjonen jobber for kjønnslikestilling, er det viktige strukturelle og kulturelle mekanismer som motvirker dette. Stor aksept for kjønnsdeling i starten av karrieren er del av et mønster som diskvalifiserer kvinner, eller får dem til å trekke seg, oppover i karriereløpet. Resultatet er det som kalles den «lekkende ledningen» (*leaky pipeline*) i den internasjonale forskningen. Forskjell blir til rangering. Dette er kjernen i Janus-modellen. Kjønnsforskjell som er legitimt i starten av karrieren bidrar til forskjellsbehandling ut fra kjønn oppover i systemet.

Janus-modellen kan bidra til å forklare hvordan akkumulerte ulemper og «Bøygen» virker over tid. Arbeidsmiljøet kan være positivt til likestilling, samtidig som faglige og strukturelle mekanismer virker i kvinners disfavør. Modellen kan forklare hvordan ubalanse kan opprettholdes til tross for vekt på likestilling og relativt begrenset direkte kjønnsdiskriminering i organisasjonen.

Referanser

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Agamben, G. (2005). *States of exception* (K. Attell, Overs.). University of Chicago Press.
- Ahlqvist, V., Andersson, J., Hahn Berg, C., Kolm, C., Söderqvist, L. & Tumpane, J. (2012). *Jämställthetsobservationer i ett urval av vetenskapsrådets beredningsgrupper 2012*. Vetenskapsrådet. https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b2a/1529480534547/Jaemstaeldhetsobservationer-i-urval-VRs-beredningsgrupper_VR_2013.pdf
- Aldercotte, A., Guyan, K., Lawson, J., Neave, S. & Altorjai, S. (2016). *ASSET 2016: Experiences of gender equality in STEMM academia and their intersections with ethnicity, sexual orientation, disability and age*. Equality Challenge Unit. <http://www.ecu.ac.uk/wp-content/uploads/2017/10/ECUs-ASSET-report-November-2017.pdf>
- Akademiet for yngre forskere. (2016). *Når usikkerheten rår: Forskningsledelse og karriereveier for yngre forskere*. <https://akademietforyngreforskere.no/nar-usikkerheten-rar/>
- Akademiet for yngre forskere. (2019). *Rom for mangfold i akademia? En surveyundersøkelse om internasjonalisering, diskriminering og seksuell trakassering blant yngre forskere i Norge*. <https://akademietforyngreforskere.no/wp-content/uploads/2019/09/Rom-for-mangfold-i-akademia-En-rapport-fra-Akademiet-for-yngre-forskere-2019.pdf>
- Brandser, G. C. & Sümer, S. (2017). Kjønnsbalanse i akademiske toppstillinger – med blikk for brytninger og nye muligheter. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 40(1), 22–38.
- Connell, R. (1995). *Masculinities*. Polity Press.
- Danielsen, H., Larsen, E. & Owsen, I. W. (2013). *Norsk likestillingshistorie 1814–2013*. Fagbokforlaget.
- Database for statistikk om høgre utdanning [DBH]. (2020). Statistikk om høyere utdanning. <https://dbh.nsd.uib.no/statistikk/>

- Ellingsæter, A. L. & Solheim, J. (2003). Makt – kjønn – arbeidsliv: Teoretiske landskappittel. I A. L. Ellingsæter & J. Solheim (Red.), *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv* (s. 13–76). Gyldendal Akademisk.
- Fürst, E. (1988). *Kvinner i Akademia – inntrengere i en mannskultur?* NAVFs sekretariat for kvinneforskning, UiO.
- Hagemann, G. & Åmark, K. (1999). Fra 'husmorkontrakt' til 'likestillingskontrakt'. Yvonne Hirdmans genusteori. I F. Engelstad (Red.), *Om makt. Teori og kritikk* (s. 174–206). Ad Notam Gyldendal.
- Henningsen, I. & Liestøl, K. (2013). Likestilling i akademia – er eksellense for menn og Grand Challenges for kvinner? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 37(3–4), 348–361.
- Hirdman, Y. (1990). *The gender system: Theoretical reflections on the social subordination of women*. Maktutredningen.
- Holter, H. (1973a). *Kønsroller och samhällstruktur*. Prisma.
- Holter, H. (1973b). Motstands- og avvergeteknikker i sosiale organisasjoner: Noen synspunkter på avvisning av selvinnsikt. I L. Hem & H. Holter (Red.), *Sosialpsykologi: En del norske bidrag gjennom 20 år* (s. 565–585). Universitetsforlaget.
- Holter, H. (1976). Om kvinneundertrykkelse, mannsundertrykkelse og hersketeknikker. I T. Støren & T. S. Wetlesen (Red.), *Kvinnekunnskap* (s. 61–82). Gyldendal.
- Holter, H. (Red.). (1984). *Patriarchy in a welfare society*. Universitetsforlaget.
- Holter, Ø. G. (1984). Gender as forms of value. I H. Holter (Red.), *Patriarchy in a welfare society* (s. 168–204). Universitetsforlaget.
- Holter, Ø. G. (1990). *Arbeid og familie – en studie av teknologkulturen*. Universitetsforlaget.
- Holter, Ø. G. (1997). *Gender, patriarchy and capitalism – a social forms analysis* [Doktorgradsavhandling]. Universitetet i Oslo.
- Holter, Ø. G. (2013). Masculinities, gender equality and violence. *Masculinities and Social Change*, 2(1), 51–81. <http://www.hipatiapress.com/hpjournals/index.php/mcs/article/view/498/pdf>
- Holter, Ø. G., Svare, H. & Egeland, C. (2009). *Gender equality and quality of life – a Nordic perspective*. Nordic Gender Institute (NIKK) & The Work Research Institute (WRI). <http://www.nikk.no/en/publications/gender-equality-and-quality-of-life-a-norwegian-perspective-2009/>
- Lechenmueller, M. J., Sorenson, O. & Anupam, B. J. (2019). Gender differences in how scientists present the importance of their research: Observational study. *BMJ*, 367, l6573, <http://dx.doi.org/10.1136/bmj.l6573>
- Meho, L. (2021). The gender gap in highly prestigious international research awards, 2001–2020. *Quantitative Science Studies*, 1–14. https://doi.org/10.1162/qss_a_00148

- Messerschmidt, J. W. (2015). *Masculinities in the making – from the local to the global*. Rowman & Littlefield.
- NOU 2019: 3. (2019). *Nye sjanser – bedre læring. Kjønnforskjeller i skoleprestasjoner og utdanningsløp* [Stoltenberg-utvalget]. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-3/id2627718/>
- Orupabo, J. & Mangset, M. (2021). Promoting diversity but striving for excellence: Opening the ‘Black Box’ of academic hiring. *Sociology*. <https://doi.org/10.1177/00380385211028064>
- Poulantzas, N. & James, M. (Red.) (2008). *The Poulantzas reader. Marxism, law and the state*. Verso.
- Sandström, U., Wold, A., Jordansson, B., Ohlsson, B. & Smedberg, Å. (2010). *Hans Excellens: Om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljøer*. Delegationen for jämställdhet i högskolan (DJ).
- Solheim, J. (2001). Kjønn som analytisk nøkkel til kultur. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 43(1), 105–117.
- Stenner, K. (2005). *The authoritarian dynamic*. Cambridge University Press.
- Thun, C. (2018). Å «bære» sitt kjønn. Kjønnets organisasjonskultur innenfor realfag. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 42(1–2), 120–136. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2018-01-02-08>
- Thun, C. (2019a). Akademisk karriere som «risikosport». Midlertidighet i et kjønnsperspektiv. *Søkelys på arbeidslivet*, 36(1–2), 4–20. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2019-01-02-01>
- Thun, C. (2019b). Excellent and gender equal? Academic motherhood and ‘gender blindness’ in Norwegian academia. *Gender, Work and Organization*, 27(2), 166–180. <https://doi.org/10.1111/gwao.12368>
- Thun, C. & Holter, Ø. G. (2013). *Kjønnsbalanse og læringsutbytte*. Akademisk Forlag.
- Vabø, A., Gunnes, H., Tømte, C., Bergene, A. C. & Egeland, C. (2012). *Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning: En tilstandsrapport* (NIFU-rapport 2012:9). <https://www.nifu.no/publications/951891/>
- van den Besselaar, P. & Sandström, U. (2016). Gender differences in research performance and its impact on careers: A longitudinal case study. *Scientometrics*, 106, 143–162. <https://doi.org/10.1007/s11192-015-1775-3>
- Walby, S. (1990). *Theorizing patriarchy*. Blackwell.