

Del 2

Modeller og tolkninger

Første del av denne boken presenterer undersøkelser som har hatt som hensikt å forstå holdninger til kjønn og likestilling blant studenter og ansatte ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo, samt hvilken betydning kjønn spiller i organisasjonen. Kapitlene dokumenterer at det eksisterer betydelig avstand mellom de meritokratiske idealene ved institusjonen, og reelle erfaringer blant ansatte og studenter, særlig i forhold til kjønn. Kvinnelige studenter og vitenskapelig ansatte forteller oftere om problemer og ulemper enn det deres mannlige kolleger gjør. Dette danner et statistisk mønster som viser seg på en lang rekke variabler som karriere, arbeidsmiljø og fagkultur. Dette «kjønnsgapet» holder stand også med kontroll for andre variabler, som stillingsnivå, alder, sosial bakgrunn og etnisitet (se kapittel 6). Mønsteret er særlig tydelig i det statistiske bildet som kommer frem i spørreundersøkelsene, men intervjumaterialet viser også et betydelig element av skjevseleksjon og ulik fordeling av belastninger på kvinner og menn i organisasjonen.

Disse resultatene kom delvis som en overraskelse; de var ikke noe som forskerne i prosjektet hadde spådd på forhånd. Hvordan kan dette så

tolkes? I denne andre delen av boken tar vi utgangspunkt i funnene fra første del, og ser hvordan disse kan knyttes til noen modeller som forsøker å forklare både hva som forårsaker kjønnsgapet i organisasjonen og problemforståelsene knyttet til dette.

De tre modellene, *Bøygen-modellen*, *Janus-modellen* og *Trisyn-modellen*, har som hensikt å belyse ulike forhold som virker inn i forhold til kjønnsubalanse. *Bøygen-modellen* viser hvordan akkumulerte ulemper for kvinner virker inn på karrieremønsteret. *Janus-modellen* viser hvorfor kvinner opplever motbakker og ulemper, gjennom en blanding av kjønnsdifferensiering og kjønnsstratifisering. *Trisyn-modellen* beskriver ulike forståelser av kjønnsubalanse og tilknyttete temaer på fakultetet, og hvordan dette virker inn på fagkultur og karriereutvikling.

De tre modellene kan ses i sammenheng, men de har ulikt perspektiv. *Bøygen-modellen* har delvis et sosialpsykologisk perspektiv. *Janus* har fokus på sosiale strukturer, eller institusjonelle virkemåter. *Trisyn* handler om kultur og diskurs på fakultetet, dvs. hva slags synsmåter som gjøres gjeldende overfor kjønn og kjønnsbalanse.

Modellene har en teoretisk bakgrunn som omfatter teori om kjønn og likestilling innen ulike fagområder, inkludert teori om kjønnsrollestrukturer, kjønn og makt, sosial ulikhet, organisasjonsteori, diskursteori mv. Dette er nærmere beskrevet i kapitlene. Vi ønsket ikke å «låse» modellene til én bestemt teoritradisjon. Modellene er i stedet laget ut fra at de skal kunne tolkes og videreutvikles ut fra ulike fag og fagtradisjoner, altså som en slags «møteplass». Modellene krever derfor heller ikke at man tar stilling i debatten om natur og kultur i forhold til kjønn, hva som er viktigst osv. – bare man er enig i at kjønn har et viktig kulturelt og sosialt element. Strategien var å utvikle modeller som kan brukes tverrfaglig, fremfor en polarisering av fagdebatten der kjønn *enten* blir «rent sosialt», utelukkende en kulturell konstruksjon – *eller* «mest biologisk».

Utvikling av modellene

De tre modellene ble laget i FRONT-prosjektet både for å få oversikt over det omfattende datamaterialet og for å utvikle fagdiskusjonen i prosjektet og på fakultet. Det vil si at de er unike for prosjektet, selv om de delvis

bygger på modeller og funn fra annen forskning, som referert i kapitlene. Meningen med modellene er å beskrive hovedmønstre i materialet og hvordan mønstrene kan tenkes å henge sammen. Hver modell har en metafor, et stikkord, som betegner prosessen eller mønsteret den skal beskrive – Bøygen, Janus og Trisyn. Modellene er ment som arbeidsredskaper som kan gi bedre forståelse av resultatene, ikke som en endelig fasit.

Som en del av prosjektet ble de tre modellene lagt fram til debatt på seminarer blant de ansatte på fakultetet. Meningen var at de ansatte selv kunne vurdere modellene og gyldigheten av disse, og skape en dialog mellom forskerne og deltakerne i prosjektet. Bøygen-modellen viser for eksempel hvordan ytre motstand kan skape indre tvil hos den enkelte. Er dette perspektivet relevant? Finnes det også andre typer respons? Janus-modellen antar at kvinner (og menn) står overfor en blanding av horisontal og vertikal forskjellsbehandling – er dette et nyttig perspektiv? Stemmer det, eller ikke, at tyngdepunktet forskyves over livsløpet og karriereløpet fra horisontal differensiering til mer vertikal og tilsynelatende kjønnsnøytral rangering?

Trisyn-modellen beskriver hvordan ulike synsmåter på kjønnsbalanse fører til forskjellige typer av både endringsstrategier og endringsmotstand. Men er det riktig at forståelsen av manglende kjønnsbalanse preges av tre hovedsyn, at det ikke er et problem, at det er et kvinneproblem, eller at det er et systemproblem? Dette var spørsmål som den enkelte selv kunne undersøke i eget forskningsmiljø og i egen fagkultur. Modellene ble så videre utviklet ut fra diskusjoner på fakultetet. For eksempel ble Janus-modellen lagt frem både i en første enkel utgave, og deretter i en empirisk revidert utgave. Dette fungerte som tankevekker og skapte nysgjerrighet i FRONT-prosjektets tiltak, blant annet ledelsesutvikling og veilederseminarer (se bokens del 3). Følgforskningen i prosjektet har vist at denne typen modeller er «nyttige til å tenke med», særlig når de er åpent utformet.

Kort om kapitlene

Hvert kapittel presenterer en modell ut fra tolkning av de empiriske resultatene i første del, i lys av annen forskning og teori.

Kapittel 7 om Bøygen-modellen summerer opp forskningen om kjønnsgapet (fra kapittel 5) i lys av internasjonal forskning, beskriver hypotesen om akkumulering av ulempe, og skisserer en «Bøygen-modell» ut fra dette, der flere og sterkere motbakker/ulemper bidrar til skjevseleksjon. Bøygen skaper indre tvil hos den enkelte, som møter en usynlig motstander.

Kapittel 8 om Janus-modellen tar opp de strukturelle forholdene som bidrar til at Bøygen har betydning. Den beskriver hvordan likeverdig forskjellsbehandling ut fra kjønn eksisterer sammen med indirekte rangering av kjønnene. Det som er «forskjellig» tidlig i karrieren betyr i praksis ofte «mindreverdige», senere. Akkumulering av ulempe for utsatte grupper, her; kvinner, er ikke bare tilfeldige hendelser, men følger et hovedmønster, fra legitim forskjellsbehandling på lavere nivå, til skjult og illegitim kjønnsrangering på høyere nivå. Modellen viser hvordan kjønnsrollestrukturene virker inn, selv innen et fakultet der de fleste ønsker seg likestilling.

Kapittel 9 om Trisyn-modellen tar opp diskurs og kultur, ut fra de tre vanligste synspunktene på kjønnsbalanse i FRONT-materialet – ubalansen er ikke et problem eller et lite problem, eller den er et kvinneproblem, eller den må ses som et systemproblem. Den splittede diskursen om kjønnsbalanse er knyttet til fagkultur og organisatorisk meningsskapning. Kapitlet inneholder også en oppsummering av sammenhenger mellom de tre modellene.