

KAPITTEL 1

Likestilt ubalanse?

Lotta Snickare

Universitetet i Oslo

Øystein Gullvåg Holter

Universitetet i Oslo

Abstract: Gender-Equal Imbalance?

Most staff and students at the Faculty of Mathematics and Natural Sciences at Oslo University want gender equality, both in the workplace and in their private lives. Yet, since they also assume that academia is a meritocracy, the faculty's gender imbalance is seen as a result of women and men making different choices. Above all, the vertical gender balance, with more men at the top and in leadership positions, is explained by the fact that women prioritize children and family over an academic career. Our quantitative and qualitative data, however, refute the explanation that women deliberately opt out of an academic career in favour of active parenting. Instead, we show that more women than men have failed to fulfil their own career ambitions. On the other hand, we also note that the potential to combine work and family are different for women and men.

Keywords: equality, gender, gender imbalance, career, academia

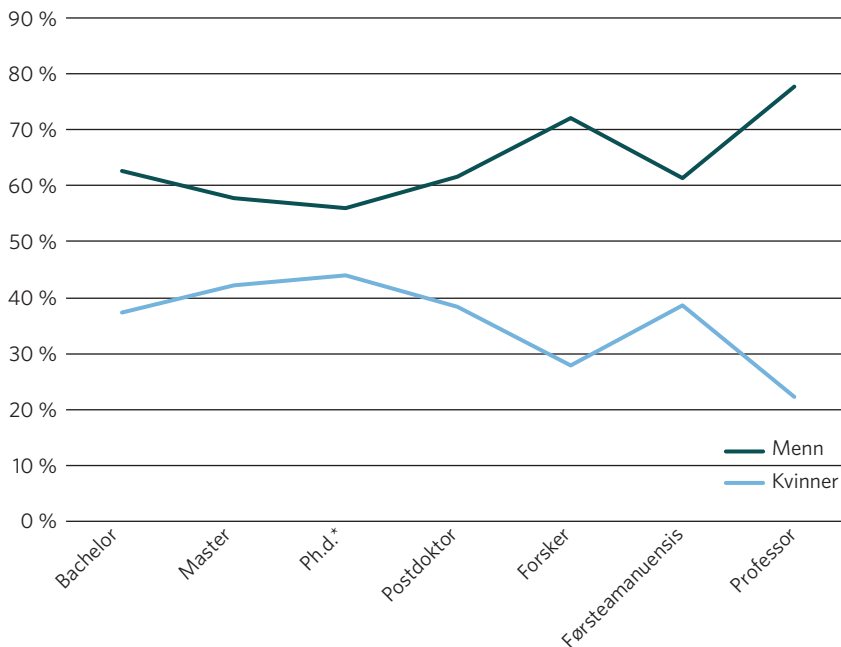
Innledning

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo har om lag 1200 vitenskapelig ansatte; 400 kvinner og 800 menn. Til tross for at fakultetet har tilnærmet kjønnsbalanse blant studenter på bachelor- og masternivå er de faglige toppstillingene og forskningsledelsen dominert av menn. Det er en økende kjønnskjevhet fra studentnivå, med vel 40 prosent kvinner, til professornivå, med 22 prosent. Kjønnsubalansen viser seg på to ulike måter: *vertikalt*, det vil si mellom ulike stillinger,

Sitering av denne artikkelen: Snickare, L. & Holter, Ø. G. (2021). Likestilt ubalanse? I Ø. G. Holter & L. Snickare (Red.), *Likestilling i akademien – fra kunnskap til endring* (Kap. 1, s. 19–48). Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.143.ch1>

Lisens: CC BY-NC-ND 4.0

og *horisontalt*, det vil si mellom ulike fagområder og forskergrupper. Det finnes flere kvinner på lavere nivå samt i administrative stillinger, og flere menn på høyere nivå og i lederstillinger.



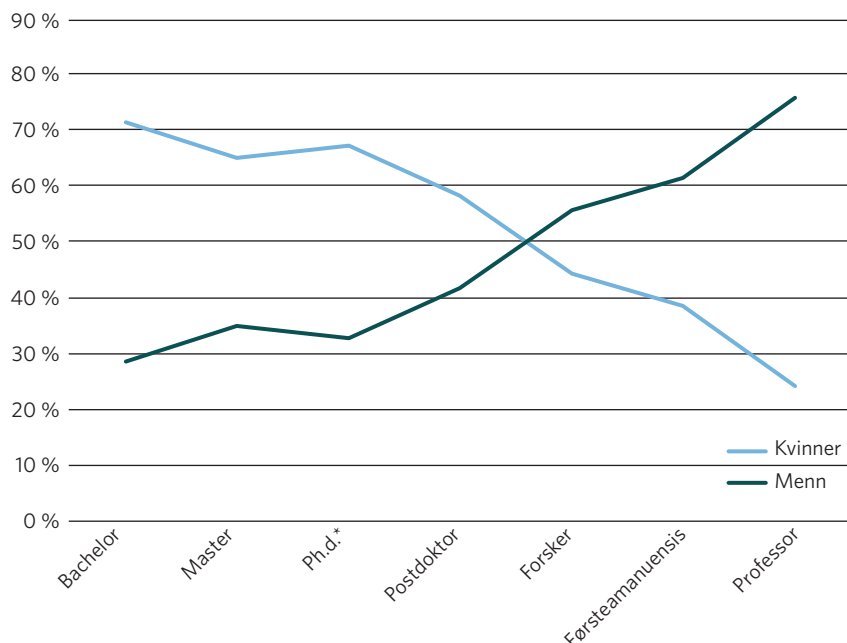
Figur 1.1. Kjønnfordeling ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo 2020. Kilde: Database for statistikk om høyere utdanning (DBH).

*årsverk, ikke antall doktorgradsavtaler

Selv om fakultetet samlet sett har omtrent 40 prosent kvinnelige studenter, varierer dette sterkt mellom institutter og studieprogrammer. Mens programmer innen biovitenskap og farmasi har over 70 prosent kvinner, er det programmer innen fysikk, matematikk og informatikk med rundt 20 prosent (Database for statistikk om høgre utdanning [DBH], 2020). Derimot er andelen kvinnelige professorer omtrent lik med knappe 20 prosent.

Også innen ett og samme institutt er forskjellene store. Da FRONT-prosjektet ble implementert, var det tolv forskningsgrupper ved Institutt for informatikk (IFI): en kvinnedominert, en med en jevn kjønnsfordeling og ti mannsdominerte.

Ofta snakkes det om kjønnsbalanse og kjønnslikestilling som samme sak. Eller kanskje mer som to sider av samme sak. Vi ser graden av



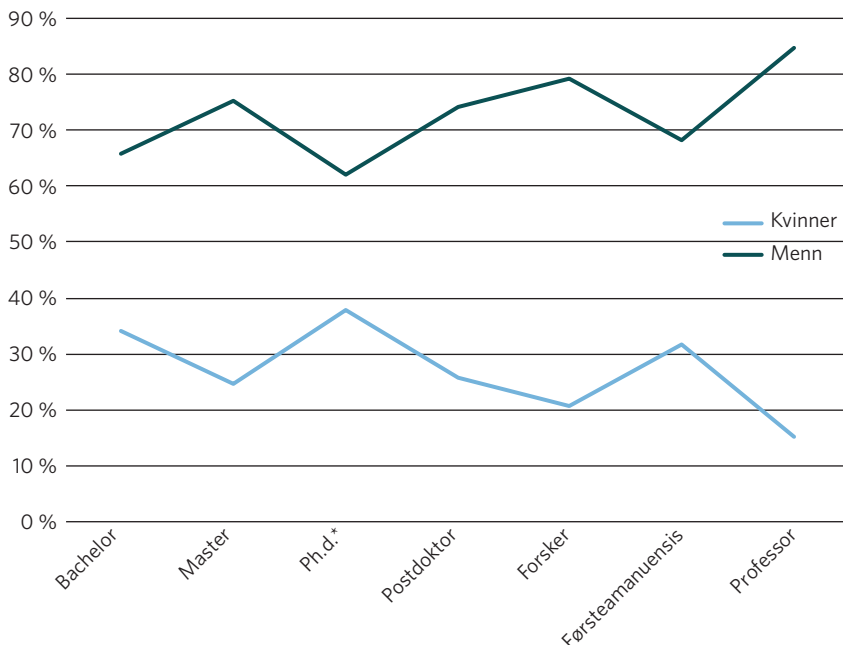
Figur 1.2. Kjønnfordeling ved Institutt for biovitenskap 2020. Kilde: Database for statistikk om høyere utdanning (DBH).

*årsverk, ikke antall doktorgradsavtaler

kjønnbalanse som en målestokk for hvor kjønnslikestilt en organisasjon er. Men kjønnbalanse og kjønnslikestilling er ikke identiske begreper. Kjønnbalanse handler først og fremst om representasjon: at det er like mange kvinner og menn innenfor en utdanning, et forskningsområde eller en stillingskategori. Kjønnlikestilling vil derimot si at kvinner og menn skal ha de samme mulighetene, rettighetene og pliktene på alle livsområder, for eksempel de samme mulighetene til å utdanne seg og jobbe på hvilket som helst forskningsområde, eller i hvilken som helst stillingskategori (NOU 2012: 15).

I Norge og i andre nordiske land har arbeidet for kjønnslikestilling i akademia pågått siden 1980-tallet, ofte med kjønnbalanse som hovedmål¹ (Bergman, 2013; Husu, 2015; Thun, 2019). På tross av arbeidet for likestilling skiller ikke Norge seg mye fra EU-snittet når det gjelder kjønnbalanse. Både innenfor EU og i Norge er det noen flere kvinner enn menn som studerer

1 I *Forskningsmeldingen 2009* sies for eksempel: «Regjeringen ser det som en av sine viktigste utfordringer å tilstrebe like mange kvinner og menn på alle stillingsnivåer og på alle fagområder».



Figur 1.3. Kjønnfordeling ved Institutt for informatikk 2020. Kilde: Database for statistikk om høyere utdanning (DBH).

*årsverk, ikke antall doktorgradsavtaler

og tar eksamen ved universitet og høyskoler.² Norge er litt bedre enn snittet innenfor EU når det gjelder andel kvinnelige professorer. Innenfor EU finnes det 24 prosent kvinnelige professorer, og i Norge finnes det 28 prosent (European Commission, 2020). Det er dog store forskjeller mellom ulike fagområder. Både innenfor EU og i Norge er andelen kvinnelige studenter og forskere betydelig høyere innenfor medisin/helse, humaniora og samfunnsvitenskap enn innenfor matematikk, naturvitenskap og teknologi.³

I dette kapitlet redegjør vi for hvordan studenter og ansatte på Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN-fakultetet) ved Universitetet i Oslo forholder seg til kjønnslikestilling og kjønnsbalanse. Vi begynner med å beskrive holdningene, det vil si om kjønnslikestilling og

² I EU er 54 prosent av alle bachelor- og masterstudenter kvinner, og i Norge er andelen kvinner blant studentene 59 prosent (Diku, 2019; European Commission, 2019).

³ I EU er kun 32 prosent av studentene, 37 prosent av stipendiatene og 15 prosent av professorene kvinner innenfor matematikk og naturvitenskap. I Norge er tallene noe høyere: 34 prosent, 40 prosent og 16 prosent (Diku, 2019; European Commission, 2019).

kjønnsbalanse er noe man ønsker eller ikke. Deretter fortsetter vi med å beskrive ulike forklaringsmodeller til den kjønnsbalanse som er åpenbar for alle. Anser studenter og ansatte kjønnsbalansen for å være en effekt av at fakultetet ikke er likestilt, eller kommer det av noe annet?

Vi undersøker også hvordan forklaringene som blir foreslått stemmer med forskning om *akademia* fra et kjønnsperspektiv – både vår egen undersøkelse av MN-fakultetet og annen nasjonal og internasjonal forskning. Vårt eget materiale er både kvalitativt og kvantitativt, det vil si at vi har jobbet med to spørreundersøkelser, én til studenter og én til ansatte, samt gjennomført intervjuer med kvinner og menn i ulike roller ved fakultetet. Materialet og hvordan vi har samlet det inn beskrives nærmere i bokens metodevedlegg.

Holdninger til kjønnslikestilling

Mange studenter og ansatte på fakultetet uttrykker et eksplisitt ønske om å oppleve kjønnslikestilling. De vil både arbeide på en likestilt arbeidsplass og ha et likestilt privatliv. Spørreundersøkelsen blant masterstudenter forteller at nærmere 80 prosent, litt mer blant kvinner enn menn, ønsker lik deling av omsorg, husarbeid og lønnsarbeid i familien. Blant masterstudentene er det bare 10 prosent kvinner og 15 prosent menn som er helt enige i at «likestillingen har kommet langt nok». Mange ønsker i stedet at kjønnslikestilling gis økt oppmerksomhet.

Intervjuene med ansatte viser samme mønster. «*Likestilling mener jeg, virkelig ærlig, dette er veldig viktig for oss*», sier Aksel,⁴ mannlig leder ved fakultetet. Wenche, kvinnelig leder, er enda tydeligere når hun sier: «*Det kan hende vi må ta noen beslutninger som går på bekostning av noe. Men da må du veie det opp mot hverandre, og så må ikke alltid likestillingsaspektet vike, for hvis det alltid viker, kommer vi ikke videre. Noen ganger er det faktisk det vi må løfte. Tenker jeg.*» Kjønnslikestilling er ikke noe man kan arbeide for bare når det passer, mener Wenche. Iblant kommer likestilling til å stå opp imot andre viktige spørsmål, og da er det viktig at det ikke alltid er likestilling som blir nedprioritert.

4 Alle de intervjuede er anonymisert. Aksel, Wenche og Tobias etc. er fiktive navn.

«Det er likestilt, men dessverre ikke kjønnsbalanse. Mennene blir jo her og gjør karriere, mens kvinnene velger å slutte.»

Fra intervju med Tobias, mannlig professor

Varianter av sitatet ovenfor har vi hørt mange ganger i løpet av prosjektets intervjuer og seminarer. Til tross for at likestilling er viktig og noe mange ønsker, er det en alminnelig oppfatning at kjønnsubalansen ved fakultetet er uavhengig av manglende likestilling, men heller dreier seg om at kvinner og menn gjør ulike valg. At fakultetet ikke er kjønnsbalansert kommer til syne i møterom, laboratorier og forelesningssaler. Likestilling, eller manglende likestilling, er vanskeligere å oppdage med det blotte øye. Siden alle vet at flere menn enn kvinner søker til realfag, blir manglende likestilling unødvendig som forklaring til ubalansen.

Noe som ytterligere kan støtte oppfatningen om at manglende likestilling ikke er årsak til kjønnsubalansen, er Norges stilling som et av verdens mest likestilte land (se f.eks. World Economic Forum, 2020). At Norge er best på likestilling, kan lett misforstås som at Norge *er* likestilt. «Likestilling er en del av Norges identitet. Det norske samfunnet er bygget på likestilling og likeverd mellom kvinner og menn», sies det for eksempel på første side i regjeringens melding om likestilling *Likestilling i praksis—Like muligheter for kvinner og menn* (Meld. St. 7 (2015–2016)). Et universitet i et samfunn bygget på likestilling, der likestilling er en del av identiteten, *må* jo nesten være likestilt.

For de som deltok i et av prosjektets lengrevarende tiltak,⁵ endret bildet av akademia seg i løpet av tiltaket. I intervjuene som ble foretatt i forkant av tiltakets start, fremtrer et bilde av akademia som et sterkt meritokrati. I senere diskusjoner, i tiltakets mer avsluttende fase, hadde synet på akademia som et meritokrati endret seg. Det som først ble tolket som unntak, enkelthendelser eller individuelle utfordringer blir nå sett på som uttrykk for kjønnsulikestilte strukturer. Hege, kvinnelig førsteamanuensis, sier for eksempel i det siste intervjuet: «*Det er lett å tenke at jeg er den eneste som har det sånn, og så hører jeg at alle andre har det på samme måte.*»

5 En detaljert beskrivelse av intervjumaterialet finner du i vedlegg «Metode». Vi gjennomførte intervjuer med to formål: å undersøke hvordan kvinner og menn oppfatter arbeidsplassen sin og å undersøke effekten av forskjellige tiltak.

Hun beskriver også hvordan hennes endrede syn på organisasjonen får henne til å handle annerledes: *«Jeg ser mer etter ting som er problematiske for kvinner. Er mer oppmerksom på hvordan kvinner behandles og om kvinner blir kontaktet ved ansettelser osv.»* Tirild, som også er kvinnelig førsteamanuensis, reflekterer over at hun selv, på samme måte som resten av gruppen deltakere, i begynnelsen av tiltaket hun deltok i var negativ til at FRONT-prosjektet var basert på kjønnsforskning, men at hun senere endret oppfatning: *«Kjønnsteori og kjønnsforskning var ikke noe som kunne hjelpe meg i min situasjon der og da. Teorien er interessant på et senere tidspunkt ... jeg la merke til at sjefen min var enig med meg da vi snakket før møtet, men ikke da vi kom til de andre på møtet – da var han enig med mennene. Han kritiserte meg foran andre der. Kjønnsteori ble en øyeåpner for dette.»*

Spørreundersøkelsen til ansatte ved fakultetet viser at det særlig er kvinnelige ansatte som opplever at fakultetet ikke er likestilt. Kvinners og menns erfaringer med kultur og fagmiljø skiller seg på en rekke punkter. Et eksempel er spørsmålet om hvorvidt fakultet er sexistisk eller ikke. 47 prosent av menn, men bare 28 prosent av kvinner, sa seg helt enige i at kulturen der de jobber er ikke-sexistisk (*non-sexist*). Spørreundersøkelsen viser at bildet av fakultetet som et meritokrati fra intervjuene, i høy grad er prinsipielt. Dess mer vi spør om praktiske erfaringer, dess mer kommer andre realiteter frem.⁶

I spørreundersøkelser og intervjuer uttrykker både studenter og ansatte støtte til kjønnslikestilling. Intervjuene viser at de intervjuede – både kvinner og menn – også ser akademia som kjønnslikestilt. Spørreundersøkelsen til de ansatte gir imidlertid et litt annet bilde: Bare omtrent halvparten av mennene og omtrent en fjerdedel av kvinnene var som nevnt helt enige i at kulturen på arbeidsplassen var ikke-sexistisk. Det er også interessant å se at synet på akademia og fakultetet som meritokratisk og kjønnslikestilt endret seg blant de intervjuede som deltok i noen av prosjektets lengre tiltak. I stedet for å tolke ting som individuell med- og motgang ble de heller sett på som uttrykk for at fakultetet ikke er likestilt.

6 Se mer i kapittel 5.

Holdninger til kjønnsbalanse - og forklaringer på kjønnsbalansen

«Fordi jeg synes at forskning trenger kvinner også, bare for å se ting på en litt sånn annerledes måte. Så jeg synes at kvinner er viktig i forskning.»

Fra intervju med Heidi, kvinnelig postdoktor

Selv om studenter og ansatte er enige om at de vil ha kjønnslikestilling, er enigheten ikke den samme når det gjelder hvor viktig kjønnsbalanse er. Mange ønsker seg en arbeidsplass eller studieretning med omtrent like mange kvinner som menn. Men siden de ser på academia som et kjønnslikestilt meritokrati, blir årsaken til ubalansen ikke kjønnsdiskriminering, men et resultat av individuelle valg; noe som verken kan eller bør styres. Noen mener i stedet at arbeidet for økt kjønnsbalanse kan få uønskede effekter. Kari, som er kvinnelig postdoktor, sier f.eks.: *«Jeg tror det er bedre at vi får inn flere kvinnfolk, men vi skal også passe oss for å få inn folk bare fordi at det har et visst kjønn.»*

De som argumenterer for kjønnsbalanse legger ofte vekt på at kvinner kan få frem noe nytt og annerledes i tradisjonelle «mannsfag». Kvinner og menn er ulike, eller har ulike erfaringer, og kan derfor bidra med ulike synsvinkler på en arbeidsplass og i forskning mener de. Noen legger også vekt på representasjon og demokrati, men faglig kvalitet er hovedsaken. I sitatet som innleder avsnittet sier den kvinnelige postdoktoren at forskningen blir bedre med mer kjønnsbalanse. På samme måte beskriver en mannlig professor og leder ved fakultetet at *«bedre balanse gir bedre arbeidsmiljø, og vi skal levere til et samfunn – da bør det være flere kvinner som er med på å forme faget»*. De er begge positive til flere kvinner innenfor MN-fakultetets mannsdominerte fag. Men hensikten med balansen er ikke hovedsakelig på individ- eller organisasjonsnivå, heller på et overgripende og forholdsvis abstrakt samfunnsnivå. Det kan være vanskelig å føle et personlig engasjement for dette, og å se hvordan tiltak på organisasjons- eller individnivå fører til denne typen strukturell forandring. Denne opplevelsen kan bli forsterket dersom man opplever at problemene i hovedsak skyldes «andre» strukturer eller samfunnsforhold enn universitetet selv, derunder familie og sosialisering, og eventuelt også biologiske kjønnsforskjeller.

Flere av de intervjuede prøver å forklare hvordan et så kjønnslikestilt land som Norge fortsatt har et kjønnsubalansert arbeidsmarked. Petter, mannlig professor, sier for eksempel: *«Norge, hvor da i prinsippet mulighetene er like, har fortsatt beholdt et kjønnssegregert marked, altså, som tyder på at man har personlige kjønnspreferanser, mer enn at det er systemiske hindringer som gjør at man ikke får utfolde seg.»*

Ettersom Norge er et av de mest kjønnslikestilte landene i verden, mener Petter at det er helt kjønnslikestilt, iallfall «i prinsippet». Den kjønnsubalanse som finnes kan derfor ikke komme fra kjønnsulikestilling, men fra det at kvinner og menn gjør ulike valg. Noe som ifølge Petter avhenger av «kjønnsbundne drivkrefter». Flere av de intervjuede gir uttrykk for liknende oppfatninger. Som forklaring på hvorfor det er få kvinner som studerer og arbeider innenfor informatikk, sier for eksempel Leif, mannlig professor, at: *«Jeg tror at det er et sånt guttemiljø, hvor de [...] kjører på som de alltid har gjort.»* Ingrid, kvinnelig postdoktor, er enig. Hun sier: *«Jeg tror ikke kvinner er like interessert i harde fag som programmering og sånt.»*

De fleste av de intervjuede mener imidlertid at den vanligste årsaken til kjønnsubalansen er forskjellige krav til kvinner og menn – og også at kvinner og menn velger forskjellig – når det handler om å stifte familie. Hedda, kvinnelig førsteamanuensis, svarer på spørsmålet om hvorfor det finnes færre kvinner i høyere stillinger ved hennes institutt ved å beskrive hvordan en av hennes kvinnelige stipendiater med «knallgode publikasjoner», på tross av hennes råd om å søke et mobilitetsstipend, valgte å bli i Oslo fordi hun hadde kjæreste og en nyinnkjøpt leilighet der. Et valg som innebærer at en akademisk karriere blir mye «vanskeligere». Ingvild, kvinnelig professor, sier at flesteparten av kvinnene som forlater akademia gjør det mellom den første og den andre postdoktorperioden. Da er de i en alder hvor de vil danne familie, og derfor har de et større behov for fast stilling. De trenger å få vite at de har gode sjanser til å bli i akademia for å velge en så usikker fremtid. *«De trenger en annen form for tilbakemelding for å søke en gang til»,* sier hun. De trenger å få høre *«du er flink, vi skal få det til, jeg skal hjelpe deg»*.

Intervjuer med ledere ved fakultetet gjennomført tidlig i prosjektperioden og før tiltakene ble iverksatt, viser et syn på karriereløpet i

akademia som i all hovedsak meritokratisk (jf. Thun, 2019). At både en arbeidskultur med lange dager og midlertidige stillinger får delvis ulike effekter for kvinner og menn blir sett på som noe uønsket, men uunngåelig. Det ideelle karriereløpet beskrives av forskningsledere som én eller to postdoktorperioder, hvor minst én gjennomføres ved et utenlandsk universitet, fulgt av en midlertidig forskerstilling finansiert av egne prosjektmidler. Først etter det, det vil si først etter ti år med midlertidige stillinger og arbeid i utlandet, bør man søke en førsteamanuensisstilling.

«Jeg tenker at hvis alle tenker at de skal i denne retningen får vi jo en kjempeutfordring. Vi er ulike av natur, og jeg har vel alltid vært bekymra for at vi dytter for mange i denne retningen»

Fra intervju med Leif, mannlig professor og leder

Det at prøvelsene, som kravet på mobilitet og den lange perioden med midlertidig arbeid, gjør at mange velger å forlate akademia, er ikke et problem, mener Leif. Han sier i sitatet ovenfor at det tvert imot skulle bli en «kjempeutfordring» om alle stipendiater og postdoktorer ville ha en akademisk karriere. De fleste må forlate akademia, påpeker han.

Bildet av den akademiske karrierens ulike steg er etablert i organisasjonen:

«Det er på en måte sånn karriereveiledning, for hva er det man trenger, så jeg hadde akkurat den samtalen i går med en av våre flinkeste stipendiater. Og da må jeg spørre ham rett ut: 'Har du lyst til å ta postdok?' Ja, det har han. 'Har du lyst til å bare ta postdok og så slutte, eller har du lyst til å ta postdok og så kanskje se hvor det ender?' Jo, det var det siste. Men da må du ut, da må du reise [...] da må du dra bort og få publisert noe uten meg.»

Fra intervju med Sigrid, kvinnelig førsteamanuensis

Når den kvinnelige førsteamanuensis gir sin stipendiat råd om en fortsatt karriere i akademia er hun nøye med å understreke at han må søke en postdoktor utenlands og vise sin selvstendighet som forsker ved å publisere artikler med andre forskere enn henne. Anne, kvinnelig postdoktor, viser samme karriereoppfatning: «Jeg vet at jeg må ha en periode i utlandet, men etter det kanskje jeg kan komme tilbake til Oslo og søke på et eget prosjekt.»

At den typen karriere som beskrives ovenfor er vanskelig å gjennomføre i kombinasjon med å danne familie, er både ledere og unge forskere enige om. Stein, mannlig professor og leder, beskriver hvordan han tidlig i karrieren oppdaget at alle yngre kvinnelige forskere og noen av mennene i hans gruppe «fikk seg familieliv» og var tvunget til å dele tiden sin mellom forskning og familie. Han fortsetter: *«Også var det disse guttene, litt einstøinger, ikke sant – ja, hyggelige folk – som var igjen en periode. [...] Ja, de mennene som etablerte seg, og kvinnene, ble hengende etter den 'rest-gjengen' som bare var gutter for de gjorde jo ikke noe annet. Og de publiserte oftere og mer, og karrieren deres skjøt fart.»* Stein beskriver det som like vanskelig for kvinner og menn å kombinere arbeid som forsker med familie. Kjønnforskjellen ligger i at alle kvinnene i hans gruppe, men bare «noen av mennene», valgte å danne familie. De mennene som ikke dannet familie, konsentrerte seg i stedet helt om forskningen og fikk et forsprang i karrieren før de senere kunne etablere familie.

Også bildet av at mange arbeidstimer og en ensidig konsentrasjon om jobben er bra for en akademisk karriere er utbredt i organisasjonen. En akademisk karriere stiller andre krav enn det normale arbeidslivet. *«Det er ikke mulig å skrive en god doktorgrad og jobbe 40 timer i uken. Du må jobbe mer. Noen ganger er det ikke så mange flere timer enn det, men i perioder må du jobbe nesten 24 timer i døgnet»*, sier Jon, mannlig professor. Marthe, kvinnelig førsteamanuensis, beskriver på samme måte hvordan en postdoktor som ikke vil ta sine vakter på natten på labben ikke passer for en forskerkarriere: *«Jeg hadde en postdoktor som ikke ønsket å være vakt på labben på natten. Hun sa at hun ble for sliten. At hun trengte å sove. Det er ikke mulig. Alle må hjelpe. Noen ganger må du jobbe 24 timer. Du kan ikke si nei til det.»*

En kvinnelig postdoktor, Kari, beskriver hvordan karriereløpet i akademien med en lang periode med midlertidige ansettelse påvirker kvinner og menn på ulik måte: *«Jeg tror nok det at vi kvinnfolk har litt, er litt mer redd for de midlertidige stillingene, for at, det å ha passert 30 og skal starte familie og ha en midlertidig stilling er litt sånn [...] Jeg tror kanskje det er litt vanskeligere for jenter»*. Kari mener at kvinner ikke har samme mulighet som menn til å utsette familiedannelsen. Det må skje samtidig som den perioden i karrieren da man kvalifiserer seg for en fast stilling.

Til tross for at så vel ledere som forskere er enige om at det er vanskelig å gjøre karriere i akademia i kombinasjon med å danne familie, antyder ingen av de intervjuede at karrierevilkårene må endres. Fakultetet ser seg selv som en del av et internasjonalt samfunn der det ikke er mulig for en enkelt organisasjon å endre på noe så grunnleggende som kompetansekrav. Forskerne som utdannes ved fakultetet må kunne konkurrere med internasjonale forskere. En av lederne forklarer: «*Hvis vi skal lykkes som universitet, så må disse her være attraktive andre steder også.*»

I intervjuene med kvinnelige førsteamanuenser og professorer, det vil si de som har gjort karriere, nevnes familie og barn også ofte – men nå som noe de ikke lar sin karriere hindres av. To førsteamanuenser, Sigrid og Agnes, sier:

«Jeg har evner til å jobbe ganske mye, så jeg kan sitte [...] så alle disse svære søknadene, så satt jeg sånn i ... eller da var jeg våken kanskje sånn ... sånne 36 timers økter. Og da var det noen dager hvor jeg da satt her om dagen, og så var jeg hjem, barna, 'duh duh duh', legge dem, og så tilbake igjen her, og så 'thrrr'. Så jeg var her om natten og så komme hjem og lage [frokost og matpakker], og så fikk jeg de av gårde.»

Sigrid, kvinnelig førsteamanuensis

«Og da setter jeg meg og jobber igjen når sønnen min har lagt seg. [...] Og jeg hadde en ... ja, jeg jobbet mesteparten av påsken, jeg jobbet mesteparten av juleferien, jeg ... ja, jobbet mesteparten av disse røde dagene, altså [...] Da fikk jeg ikke fulle arbeidsdager i og med at barnehagen var stengt, men da satt jeg og jobbet mens han hadde formiddagslur og etter at ... før han stod opp og etter at han hadde lagt seg og så videre.»

Agnes, kvinnelig førsteamanuensis

En annen strategi er å prioritere forskerkarrieren og ikke få barn. Kathrine, også kvinnelig førsteamanuensis, sier: «*Jeg har fortsatt ikke barn, det har ikke vært min prioritet – fordi – ja, jeg ønsket bare å bli en god forsker.*»

Studenter og ansatte, kvinner og menn – alle ser kjønnsubalansen ved fakultetet. Men de fleste går samtidig ut ifra at akademia er et fungerende meritokrati og at ubalansen er et resultat av at menn og kvinner

gjør forskjellige valg. De intervjuede er enige om at familie og barn er et hinder for å bygge en akademisk karriere, og kjønnsubalansen blir oftest sett på som en effekt av det at kvinner velger å være nærværende foreldre i større utstrekning enn menn. Med et slikt syn legges ansvaret for kjønnsubalanse i stor grad utenfor akademia, og dermed begrenses motivasjonen for å endre systemet innenfor akademia.

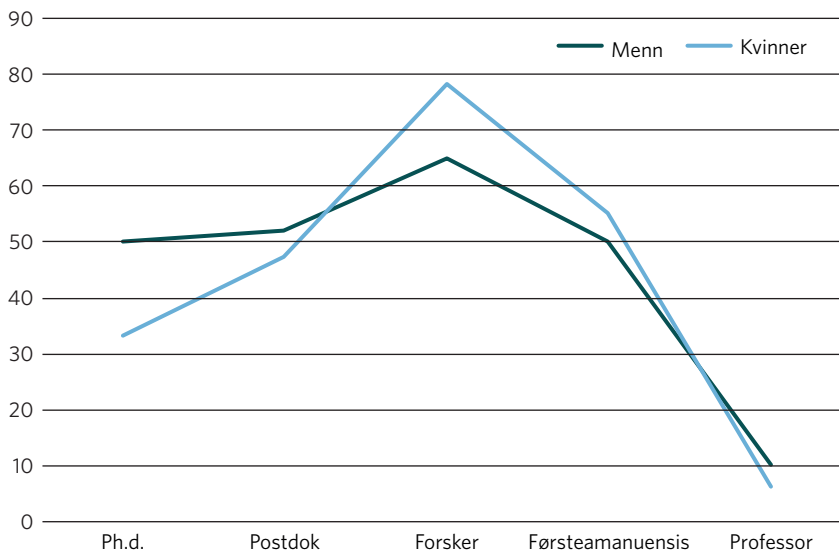
Kan kjønnsubalansen skyldes at kvinner og menn har forskjellige ambisjoner?

Er det da slik at kvinner og menn ved fakultetet velger forskjellig? Kan kjønnsubalansen forklares med det som så mange av de intervjuede mener; at kvinner velger å nedprioritere karrieren for å kunne satse på familien? Spørreundersøkelsen blant de ansatte gir et annet bilde. Når vi for eksempel ser på hvordan kvinner og menn føler at de har oppnådd sine karriereambisjoner i sin nåværende stilling, svarer 59 prosent av alle ansatte at de har oppnådd sine ambisjoner, mens 41 prosent svarer at de ikke har gjort det. Andelen som svarer nei er høyere blant kvinner (47 prosent) enn blant menn (38 prosent). Tendensen gjelder på tvers av stillingsnivå. Vi ser altså ikke klare tegn til et lavere ambisjonsnivå blant kvinner, kanskje snarere tvert om.⁷

Motbakkene for kvinner ser ut til å være størst på mellomnivå, men det kan være at figuren overdriver dette noe.⁸ Menneskes kurve stiger ikke like bratt. På professornivå daler andelen av både kvinner og menn som ikke er tilfreds, noe som er rimelig da spørsmålet var «ambisjoner oppfylt i forhold til nåværende stillingsnivå». Professorene har

7 Dette gjelder blant de ansatte – ambisjonene blant dem som har forlatt fakultetet vet vi mindre om. Tilfredshet med ambisjoner varierer også noe med andre variabler i undersøkelsen, selv om dette ikke virker særlig sterkt inn i forhold til kjønn. Den er noe høyere blant de med norsk familiebakgrunn enn hos de med ikke-norsk bakgrunn. Respondenter med foreldre med høyt utdanningsnivå svarte litt sjeldnere ja enn de med foreldre med middels eller lavt nivå. Foreldrenes utdanningsnivå peker altså mot høyere karriereambisjoner, selv om assosiasjonen ikke er så sterk.

8 Bl.a. fordi kategorien «forsker» er tvetydig, dette kan være en blindvei på veien fra postdoktor til førsteamanuensis, med tilhørende større grad av misnøye.



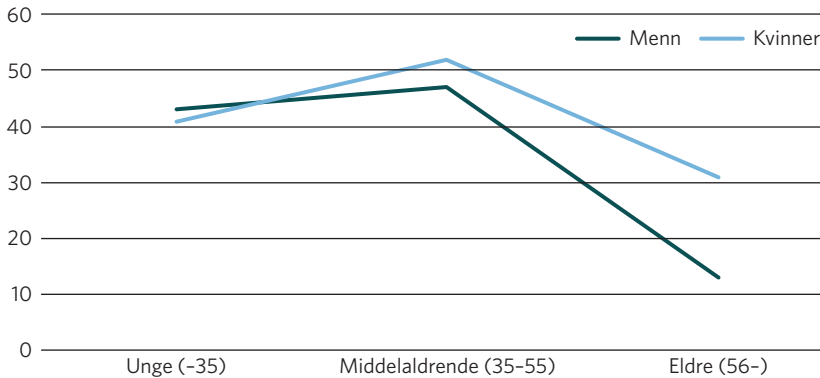
Figur 1.4. Andel som ikke er tilfreds med nåværende stilling i forhold til ambisjonene, etter stillingsnivå og kjønn. Tallene er oppgitt i prosent. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 623 vitenskapelig ansatte).

ikke noe høyere stillingsnivå å avansere til. Dersom kvinners ambisjonsnivå var lavere enn menns, burde de vært mer tilfredse oppover i karrieren. Og kanskje burde de være spesielt «glade for å komme inn» i toppposisjoner. Resultatene stemmer imidlertid ikke med denne hypotesen.

Vi ser også noe av samme mønster ut fra alder (figur 1.5). Det å være senior ser ut til å fungere best for menn.

Ambisjoner hos kvinner er ikke mindre enn hos menn. Andelen som ikke opplever at deres ambisjoner blir ivaretatt i deres nåværende stilling, er høyere blant kvinner enn blant menn oppover i alder, og særlig blant de eldre.

De kvinnelige førsteamanuensenes beskrivelser av hvordan de lykkes med å få inn mange arbeidstimer til tross for forpliktelser ovenfor barn og familie, i foregående avsnitt, viser til høy ambisjon og motivasjon. De intervjuede førsteamanuensene beskriver også hvordan de jobber med å bygge opp forskningsplattformene sine:



Figur 1.5. Andel som ikke er tilfreds med nåværende stilling i forhold til ambisjonene, etter alder og kjønn. Tallene er oppgitt i prosent. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 409 vitenskapelig ansatte).

«Men jeg har brukt så mye energi på å få til dette. Og dette er svært bra for fremtiden, håper jeg, og derfor bruker jeg mye tid. Jeg bruker 60 prosent av min tid til strategi, utvikling og ideer.»

Kathrine, kvinnelig førsteamanuensis

Kathrine sier i sitatet ovenfor at hun bruker 60 prosent av tiden sin på strategisk arbeid, som hun mener er helt avgjørende for hennes karriere. Nora sier omtrent det samme. Hun vil bli identifisert med sitt forskningsområde, ikke bare av andre forskere, men også av media. Om en konferanse skal arrangeres innenfor feltet, eller noen fra media har et spørsmål, da skal det være selvsagt at det er henne de skal vende seg til: *«Jeg må se på om jeg, kanskje jeg må dra på flere konferanser, de nevnte at ja, det må være, du må være ditt fagområde i Norge hvis media skal snakke om det så må de komme til deg.»*

Intervjuene med forskere på lavere nivå, postdoktorer og midlertidige forskerstillinger, beskriver en delvis annen virkelighet. Marit forteller at hun oppfatter «et uttrykk for en velvilje» i forskergruppen der hun jobber, noe hun tolker som at de vil ha henne der også etter hennes postdoktor. Hun fortsetter: *«Så jeg tenkte som en slags idé for meg selv at det er greit, jeg tar for meg undervisning, det er en måte å gjøre seg nyttig på i denne gruppen.»* Marits fortelling handler ikke om å bli toppforsker, den som

både andre forskere og media vender seg til, men om å få mulighet til å fortsette å forske etter at den midlertidige stillingen hun har nå har tatt slutt. Med det målet i tankene tar hun på seg ulike oppgaver for å vise sin kompetanse og hvor mye forskergruppen hennes trenger henne.

Verken spørreundersøkelser eller intervjuer viser at kvinner og menn ved fakultetet gjør ulike valg der kvinner bevisst velger et lavere karrierenivå for å få tid til barn og familie. Spørreundersøkelsen viser for eksempel at kvinner er mindre fornøyde med sin karriere enn menn. Mange ønsker å komme lenger i karrieren enn det de har gjort. Også analysene av intervjumaterialet viser kvinnelige forskere med høye ambisjonsnivå; førsteamanuenser som planlegger for en karriere som toppforskere og postdoktorer som tolker og handler på signaler i organisasjonen for å kunne fortsette som forsker.

Hvilken jobb går først?

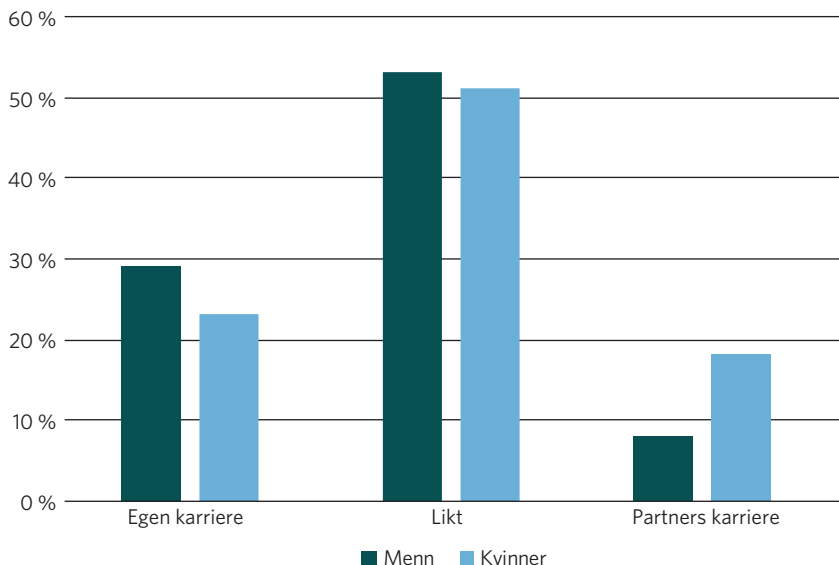
Selv om en kvinne og en mann gjør like valg når det kommer til karriere og familie, møter de likevel forskjellige utfordringer. Ujevn støtte på hjemmebane er del av bildet. Undersøkelsen blant de ansatte forteller at mange akademiske husholdninger ga lik prioritet til partnerens karriere siste år, men vi ser også en tendens til at mannens karriere fortsatt har mer prioritet.

Kvinnene er oftere gift med andre akademikere enn menn. Blant dem som hadde en partner, fortalte 40 prosent av kvinnene og 28 prosent av mennene at partneren var en akademiker. Da vi spurte om opphold i karrieren på grunn av flytting, i forbindelse enten med egen jobb eller med partnerens jobb, ga kvinnene og mennene et litt ulikt bilde av situasjonen. Å ta et karriereavbrudd i forbindelse med partnerens jobb var uvanlig både for menn og kvinner, selv om kvinnene i snitt hadde tatt et noe lengre avbrudd enn mennene. På spørsmålet om partneren hadde tatt et karriereavbrudd av hensyn til deres jobb var forskjellene tydeligere. Mennenes partnere hadde tatt drøyt fire måneders avbrudd av hensyn til mannens jobb, mens kvinnenes partnere bare hadde tatt knapt to måneders avbrudd av hensyn til kvinnen.

Intervjumaterialet viser de samme tendensene; det vil si at de mannlige forskerne i større utstrekning enn de kvinnelige har en partner som støtter deres karriere. Bente, kvinnelig førsteamanuensis, beskriver for eksempel hvordan hun ikke kan få råd om skolegang og liknende av sine mannlige kolleger før et utenlandsopphold: *«Da jeg spurte kollegene mine hvordan de ordnet sine barns skolegang når de var på sabbatical. Ingen visste det. Det var konene deres som tok seg av alt praktisk rundt flyttingen.»* Mange av kvinnene, men ingen av mennene, forteller også om vanskeligheter med å få med partneren på et utenlandsopphold. Maren, kvinnelig førsteamanuensis, sier: *«Men jeg ser ikke helt for meg et sånt år eller halvår ute, og det har med familiesituasjon å gjøre, da. At jeg ikke har en så veldig fleksibel mann på det punktet.»* Heidi, kvinnelig postdoktor, beskriver det samme: *«Jeg søkte postdoktorstillinger i Frankrike. Jeg ville til en lab der. Men nå har jeg en norsk kjæreste som ikke vil bo i utlandet. Så nå blir jeg her.»*

Vi spurte også om omsorgspermisjon. 39 prosent av de ansatte har tatt omsorgspermisjon i løpet av doktorgradsperioden eller senere i karrieren (37 prosent blant menn, 42 prosent blant kvinner). Kvinnene som har tatt permisjon, har i gjennomsnitt brukt 11 måneder på dette, mens mennene i snitt har brukt 4 måneder. 30 prosent av kvinnene som hadde tatt permisjon opplevde vanskeligheter da de kom tilbake til jobb, mot 5 prosent av mennene. De som opplevde vanskeligheter nevnte bl.a. problemer med å kombinere arbeid og familie, vansker med å sette seg inn i fagfeltet igjen, mangel på oppgaver og/eller endring av oppgaver, manglende inkludering og faglig nedvurdering.

De som hadde en ektefelle eller partner ble også spurt om de var like dedikert (*committed*) til begge karriere. Et overdøvende flertall svarte ja. Dette spørsmålet ble imidlertid fulgt av et mer presist og praktisk spørsmål om hvilken av partnerns karriere som hadde prioritet i løpet av det siste året. Som figur 1.6 viser, svarte 29 prosent av mennene og 23 prosent av kvinnene at egen karriere gikk først. Omtrent halvparten av alle fortalte om omtrent lik prioritering siste år, mens 8 prosent av mennene og 18 prosent av kvinnene svarte at partners karriere hadde prioritet.



Figur 1.6. Hvilken karriere hadde mest prioritet i husholdet siste år, etter kjønn (prosent, gifte og samboende). Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 609).

Selv om både menn og kvinner hyppig forteller at egen karriere hadde prioritet eller at prioriteringen var lik, er det følgelig vesentlig flere kvinner hvor partners karriere hadde blitt prioritert.⁹ Vi ser også at andelen som forteller om ulik prioritering, altså at enten mannens eller kvinnens karriere gikk først, er størst på postdoktornivå. Dette kan reflektere en særlig krevende fase i karriereutviklingen, slik at den akademiske karrieren går først, enten det gjelder menn eller kvinner.

Lange arbeidsdager og prioritering i husholdningen

Ut fra egenrapporterte tall i undersøkelsen kommer det frem at mange jobber lange dager.

Gjennomsnittet blant de vitenskapelige ansatte er 46,5 timer pr. uke (menn 46,8 t; kvinner 46,1 t). De administrativt ansatte forteller at de i gjennomsnitt jobber 39,8 timer pr. uke. Arbeidstiden var betydelig lengre blant professorene, med i snitt 50 timer, enn på de lavere akademiske

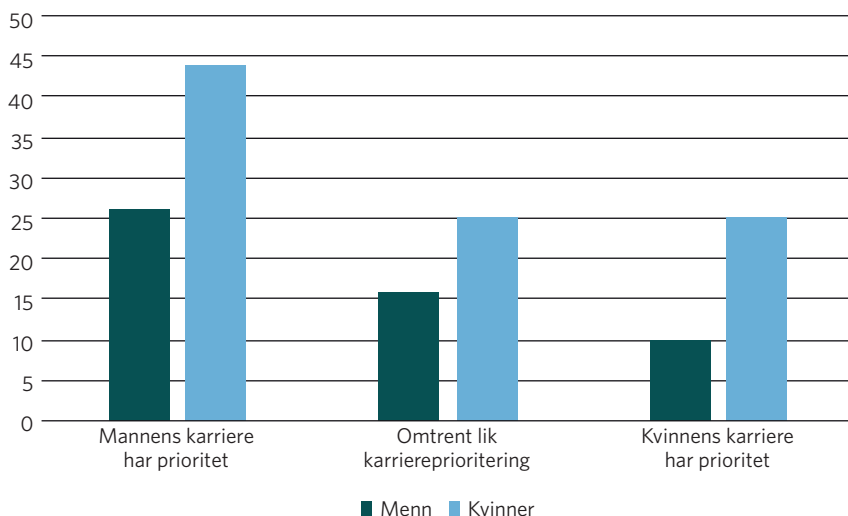
⁹ Se diskusjonen om problemer med lang arbeidstidskultur i neste avsnitt.

stillingsnivåene med et snitt på 45–46 timer. Imidlertid er det store variasjoner i arbeidstid i forskjellige perioder. I intervjuene forklarer flere av forskerne hvordan de jobber 70 timer eller mer i uken i perioder med for eksempel søknadsskriving, mens arbeidstiden i andre perioder er mer normal. Geir, mannlig professor, sier: *«Jeg satt i kjelleren i tre måneder og skrev søknaden. Det ville aldri skjedd med mindre min kone hadde støttet meg. Barna våre er store nå, det gjør det enklere.»* Hedda, kvinnelig førsteamanuensis, beskriver nesten samme sak: *«Jeg skrev søknaden på en måned. Men det er ingenting jeg anbefaler. Jeg jobbet nesten 24 timer i døgnet.»* De vitenskapelig ansatte brukte i snitt 25 prosent av sin arbeidstid på undervisning, 55 prosent på forskning og 11 prosent på administrasjon (resten annet/ubesvart). Andelen forskertid var høyest blant postdoktorene (80 prosent) og ansatte i stillingskategorien forsker (73 prosent). Blant førsteamanuensissene var gjennomsnittet nede i 30 prosent på forskning, mens professorene rapporterte 37 prosent på forskning, 35 prosent på undervisning, 17 prosent på administrasjon og resten annet/ubesvart.¹⁰ Vi ser også tydelige kjønnsforskjeller i andelen tid for forskning på de to siste stillingsnivåene. Mens mannlige førsteamanuensiser bruker 35 prosent av sin arbeidstid på forskning, er tallet for kvinnelige førsteamanuensiser bare 24 prosent. Forskjellen er også betydelig blant professorene. Mannlige professorer rapporterer at de bruker 39 prosent av arbeidstiden på forskning, mens det tilsvarende tallet for kvinnelige professorer er 33 prosent.

Om vi ser på menn som forteller at partnerens karriere har gått først det siste år, altså ellers en nokså «kvinnetyppisk» posisjon, kommer et interessant mønster frem. Spørsmålet om karriere deler husholdningene i tre grupper: der mannens karriere har prioritet, der det er omtrent likt, og der kvinnens karriere har prioritet. Menn i husholdninger som oppgir at kvinnens karriere har prioritet forteller sjeldnere om problemer med lang arbeidstidskultur. Det er opp mot tre ganger større tendens til å fortelle om dette blant menn der mannens egen karriere går først. Der den kvinnelige partnerens karriere har prioritet, har 10 prosent problemer med arbeidstidskulturen, der det er lik prioritet har 16 prosent problemer,

10 Andelen forskningstid reflekterer delvis innholdet i de ulike stillingene. Postdoktorene har fra 0–25 prosent undervisning i sin kontrakt og forskere skal ikke undervise.

og der mannens egen karriere har prioritet er det 26 prosent som forteller om problemer knyttet til lange arbeidsdager.



Figur 1.7. Andel kvinner og menn som oppgir at de har problemer med lang arbeidstidskultur fordelt på prioritering av karriere. Tallene er oppgitt i prosent. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 608 gifte/samboende).

Blant kvinnene er tallene tilsvarende. 44 prosent av kvinner der partners karriere hadde prioritet opplever problemer med lang arbeidstidskultur, 25 prosent der likt, 25 prosent der egen karriere gikk først. Ut fra begge kjønns rapporter kan det altså se ut som om kvinnene har jobber med færre krav til lang arbeidstid. Men det er lite i materialet som støtter denne tolkningen. En mer relevant forklaring kan være at kvinner planlegger arbeidstiden sin slik at den ikke forstyrrer familielivet. Vi har tidligere beskrevet hvordan de kvinnelige forskerne forlater jobb for å hente i barnehagen, lage middag og lese lekser, men når familieoppgavene er fullført og barna i seng, enten går tilbake til jobb eller setter seg ved dataen og jobber tre–fire timer til. Hvis mennene i større grad blir igjen på arbeidsplassen til de er ferdige med arbeidet, vil det selvfølgelig ha mye større innvirkning på familielivet.

Dette funnet utdyper bildet av at den mannlige karrieren som regel går først, i ekteskap og samliv. Mannens arbeid ser ut til å være den største «problemgeneratoren» i forhold til lang arbeidstidskultur. En mulig årsak

kan være tradisjoner og kjønnsroller som henger igjen fra den gang mannen ble betraktet som «familiens hovedforsørger», og at krav om lang arbeidstid fra mannens side henger sammen med dette.

Spørreundersøkelsene, som styrkes av intervjuene, viser, som nevnt, ikke at kvinner velger bort karriere for å kunne satse på familien. Men vi kan se at kvinner og menn ved fakultetet arbeider under ulike vilkår. Kvinnene er oftere gift med andre akademikere enn mennene. Mennenes partnere hadde tatt lengre karriereopphold i forbindelse med mannens jobb enn kvinnenens partner. Kvinnene som hadde tatt omsorgspermisjon hadde vært borte fra jobb i lengre tid enn mennene (i gjennomsnitt elleve respektive fire måneder) og opplevde flere vanskeligheter da de kom tilbake til jobb. Mennene er ofte i forhold hvor egen karriere prioriteres, og sjelden i forhold hvor partners karriere har førsteprioritet. En av tre mannlige professorer oppgir å være i et forhold hvor egen karriere prioriteres, mens under en av ti kvinnelige professorer oppgir det samme. Når mannens karriere går først, opplever både kvinner og menn problemer med en lang arbeidskultur.

Diskusjon

Både kvinner og menn, studenter og ansatte, uttrykker et ønske om et kjønnslikestilt og kjønnsbalansert fakultet. Men når kjønnslikestilling blir sett på som en effekt av en meritokratisk organisasjon, det vil si noe som selvfølgelig allerede gjennomsyrrer fakultetets prosesser og kultur, blir kjønnsbalansen en følge av individuelle valg. I mange av intervjuene beskriver også både kvinner og menn academia som et fungerende meritokrati.¹¹ De ser ikke meritokrati som en visjon som akademiske organisasjoner, for eksempel MN-fakultetet, prøver å oppnå, men går ut fra at organisasjonens systemer og prosesser faktisk fungerer meritokratiske. De uttrykker både et ønske om kjønnslikestilling som en selvsagt del av et meritokratisk ideal, og en oppfatning om at academia, og dermed også MN-fakultetet, er kjønnslikestilt (se også tidligere publikasjoner i prosjektet Thun, 2018, 2019).

11 Som tidligere nevnt endret de som deltok i et av FRONT-prosjektets lengre tiltak sin oppfatning.

At de intervjuede ser på både akademia generelt og sitt eget fakultet som et fungerende meritokrati stemmer overens med studier av f.eks. Nielsen (2016) og Brandser og Sümer (2017). Nielsen undersøker et dansk universitet, mens Brandser og Sümer henter sin empiri fra Norge. Henningsen og Liestøl (2013) går ett steg videre og hevder at det ikke bare finnes en oppfatning om at akademia er et meritokrati, men også at tiltak for kjønnsbalanse kan føre til at kvinner oppfattes som prioritert og med fordeler i det akademiske systemet. De mener dette bidrar til at de reelle strukturelle og kulturelle barrierer for kvinner er gjort usynlige. Tanken om at akademia «er» likestilt står antakelig sterkere i Norge og andre nordiske land enn i f.eks. USA. Norge kan tolkes som et likestilt land, og likestilling kan til og med fremheves som en nasjonal verdi, en del av «norsk identitet», som nevnt over. Herfra er det kort vei til å tenke at «likestilling er innført allerede» og at videre tiltak ikke trengs. Dermed overser man både at det å være i teten i verden ikke er det samme som å være i mål, og at det er betydelig variasjon innad i Norge (og andre land).

Brandser og Sümer (2017, s. 31) beskriver hvordan både midlertidige og faste ansatte ved Universitetet i Bergen var enige om at ansettelsesprosessen fungerte rettferdig – samtidig som de var bevisste om at prosessen «på ulike måter kan manipuleres», enten ved «å lage stillinger», «skreddersy utlysninger» eller «invitere bestemte søkere». Flere studier av ansettelsesprosessen har blitt gjort siden Elisabeth Fürst i sin studie fra 1988 viste hvordan kjønnsstereotypiske forestillinger om kvinner og menn påvirket bedømmelsen av kompetanse (se f.eks. Nielsen, 2016; van den Brink & Benschop, 2011). Den store motstanden mot Fürsts resultat (Fürst, 2012) kan tolkes som et forsvar av ideen om akademia og dermed vitenskap generelt som objektiv og nøytral (Hovdhaugen et al., 2004). Kvinnene som deltok i et av FRONT-prosjektets tiltak (se kapittel 12) endret syn på fakultetet som meritokrati i løpet av tiltaket. Det som i intervjuer før tiltakets start ble beskrevet som enkeltstående hendelser og unntak, for eksempel en kjønnsstereotypisk vurdering av kompetanse, ble mot slutten av tiltaket tolket som en konsekvens av ikke-kjønnslikestilte strukturer. Vi tolker våre resultat som at de intervjuede, gjennom å dele erfaringer av «enkelstående hendelser», oppdaget at dette ikke var isolerte hendelser, men deler av et mønster og en struktur. Når forestillingen

om vitenskap som objektiv er sterk, sammen med tanken om akademia som en rent meritokratisk organisasjon, kreves mer enn en individuell erfaring for at forestillingen om et meritokrati skal krakelere.

Som vi kommenterte i innledningen, er det også en horisontal kjønns-ubalanse på MN-fakultetet (noe vi vil komme mer inn på i kapittel 2). Denne ubalansen, at kvinner og menn velger ulike fag og ulike tilnærminger til fagene, beskrives av de fleste av de intervjuede som frie valg. Kvinner og menn er helt enkelt interessert i ulike ting. Mannlige studenter kommer derfor til å velge mannsdominerte fag, mens kvinnelige studenter velger fag og studieretninger med flere kvinner, på tross av at både kvinnelige og mannlige studenter foretrekker et kjønnsbalansert studiemiljø (Thun & Holter, 2013). I denne utbredte forståelsen er det at visse fag er «guttefag» og tiltrekker seg flere gutter, mens andre er «jente-fag» og tiltrekker seg flere jenter, ikke tegn på kjønnsdiskriminering, men på kvinner og menns ulike interesser. I en studie av historiefaget viser Tømte og Egeland (2016, s. 32) hvordan visse fag, tilnærminger og metoder historisk og kulturelt assosieres med «mannlighet». Noe som i sin tur tolkes som «en effekt av at kvinner og menn er forskjellige og derfor interesserer seg for og egner seg til ulike ting». Vabø et al. (2012) mener at det i akademia, som i alle andre organisasjoner, finnes forestillinger om hva kvinner og menn bør gjøre og passer til. Thun og Holter (2013) viser hvordan ulike fagområder ved Universitetet i Oslo defineres som «myke» eller «harde», og hvordan de myke assosieres med kvinner mens de harde assosieres med menn.

Vår studie bekrefter disse resultatene. For eksempel beskriver flere av de vi intervjuet at tverrvitenskapelige studier defineres som mindre prestisjefylte enn studier nærmere et fags kjerne, og at de mindre prestisjefylte delene av fagene også defineres som kvinnelige.¹²

Både horisontal og vertikal kjønnsbalanse innenfor utdanning og forskning beskrives av de intervjuede som viktig, spesielt på samfunnsnivå (se f.eks. Brandser & Sümer, 2017). Men om akademias meritokratiske prinsipper må forkastes for å nå en vertikal balanse, gjennom for eksempel kvoteringsliknende tiltak, er både kvinner og menn negative.

¹² Se kapittel 2, «Menn, maskulinitet og faghierarkier».

Bildet av en idealakademiker (se Lund, 2012) som kan gå videre i ideal-karrieren på korrekt måte uten hindringer i form av svangerskapspermisjoner eller henting i barnehagen, er sterkt fremtredende i intervjuene. Utfordringen med å kombinere for eksempel barneomsorg og forskerkarriere rammer alle som vil være nærværende foreldre, det vil si både menn og kvinner (Orning, 2016). At det er kvinner som har vanskeligere for å utsette familiedannelsen, til de ti årene med midlertidige stillinger og høyt publiseringsnivå har resultert i en fast stilling, blir derfor ikke sett på som en kjønnet struktur.¹³ I stedet forklares fraværet av kvinner på høyere stillingsnivå med bristende ambisjoner, og fremfor alt at kvinner velger å prioritere familien (se van den Brink, 2011).

Når vi undersøker organisasjonen nærmere for å se om den vertikale kjønnsbalansen kan forklares av at menn og kvinner gjør ulike valg, og om kvinner bevisst velger bort en karriere for å være en mer nærværende forelder, motsies dette både av spørreundersøkelser og intervjuer. Derimot viser spørreundersøkelsene, styrket av intervjuene, at kvinner og menn arbeider under ulike vilkår ved fakultetet. Kvinnene er sjelden i forhold hvor egen karriere har førsteprioritet. Når mannens karriere går først, opplever både kvinner og menn problemer med en lang arbeidstidskultur. At mannen fortsatt har en rolle som hovedforsørger, og da et krav om lang arbeidstid, kan være en bakenforliggende årsak (Halrynjo, 2017; Halrynjo & Lyng, 2017; Holter et al., 2009; Holter & Aarseth, 1993; Snickare & Holter, 2018). Vi ser også en signifikant forskjell i fordelingen av arbeidstid på forskjellige oppgaver, der kvinnelige førsteamanuensis og professorer bruker en større del av arbeidstiden på undervisning og administrasjon, og en mindre del på forskning, enn sine mannlige kolleger. Dette burde påvirke karrieremulighetene negativt så lenge akademisk kompetanse hovedsakelig måles i antall forskningspublikasjoner (se f.eks. Addis, 2010). Arbeidsforskyvningen mellom kvinner og menn er et mønster som støttes av internasjonale studier (se f.eks. Aldercotte et al., 2017). Det svenske forskningsrådet beskriver arbeidsforskyvning som

13 Dette beskrives nærmere i en tidligere publikasjon fra prosjektet: Thun, C. (2019). Akademisk karriere som «risikosport». Midlertidighet i et kjønnsperspektiv. *Søkelys på arbeidslivet*, 36, 4–20.

hovedårsak til kjønnsubalansen i høyere vitenskapelige stillinger. Kvinner er mer aktive enn menn innen forskningsfelt som er preget av en høy andel undervisning, noe som gir dem mindre muligheter til å meritte seg vitenskapelig. I tillegg svarer kvinner på alle fagområder at de har mindre tid til forskning enn sine mannlige kolleger (Vitenskapsrådet, 2021).

«Idealkarrieren» i academia er preget av konkurranse, med høye krav til å stadig søke prestisjefulle prosjekter og finansiering, hyppig publisering, internasjonal mobilitet og nettverk. Våre resultater ligner funn fra studier av eliteprofesjoner i Norge (Halrynjo, 2017; Halrynjo et al., 2019; Aarseth, 2014). I yrker der man konkurrerer om kunder, klienter og prosjekter, blir det å kunne investere tid og krefter på jobb et viktig konkurransefortrinn. For å ikke miste momentum blir det viktig å ha fleksibilitet på hjemmebane (i form av støttende partner), slik at man kan investere når det trengs. To slike karrierer i samme familie kan være krevende. En studie av norske eliteprofesjoner viser at selv de mest likestillingsorienterte parene kan oppleve at de havner i et kjønnet mønster.¹⁴ Når mødre i langt større grad enn fedre tar ut lang foreldrepermisjon, risikerer de å miste momentum og synliggjør samtidig at de er erstattelige. Andre kan og må overta oppgaver, kunder og prosjekter, mens fedre i karriereyrker finner måter å ta permisjon på som gjør at de kan tilpasse og utsette permisjonen uten å miste kunder og investeringsmuligheter. Mens fedrene kan fortsette å være uunnværlige på jobb, blir mødre de uunnværlige hjemme (Halrynjo, 2017; Halrynjo & Lyng, 2017).

Spørreundersøkelsene viser at kvinner er mer misfornøyde med sin karriere enn menn. De vil lenger. Dette styrkes av intervjuene. Kvinnene prøver på et individuelt nivå å tilpasse seg idealkarrieren og idealarbeideren. Noen velger bort barn, mens andre kompenserer for de arbeidstidene som brukes på henting i barnehage eller lekselesing ved å jobbe om natten eller på fridager.

At ledere i en organisasjon har et annet bilde av hva kvinner på lavere nivåer i organisasjonen vil i forhold til arbeid og karriere, ble vist for mer

14 En «klassisk» beskrivelse i norsk kjønnsforskning er Hanne Haavinds artikkel «Makt og kjærlighet i ekteskapet» (1982). Hun reviderte senere modellen i retning av økt likestilling (Haavind, 2006).

enn 25 år siden i den svenske statlige utredningen *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap* (SOU 1994: 3). De mannlige lederne som ble intervjuet hadde alle forestillinger om at kvinner på nivåene under dem i organisasjonen ikke ville gå videre i karrieren ettersom de lange arbeidsdagene eller mange reisene som da ble krevd ikke kunne kombineres med familie og barn. Når de kvinnene som lederne hadde snakket om ble intervjuet, ga de et helt annet bilde. De ville gå videre og hadde ulike strategier for å håndtere nye arbeidskrav. Van den Brink (2011) viser hvordan samme resonnement gjennomsyrrer academia. Fraværet av kvinner i ledende stillinger forklares med bristende ambisjoner, mens kvinner selv gir uttrykk for like høye karriereambisjoner som menn.

Vår studie er i tråd med disse resultatene. Det finnes en forestilling i hele organisasjonen, ikke bare hos lederne, om at det er vanskelig å ha en akademisk karriere og samtidig være en nærværende forelder. Her fremtrer ideen om den akademiske idealarbeideren (se Lund, 2012) som et «fantom» – dvs. en som arbeider døgnet rundt, enten med å skrive søknader og artikler eller med å håndtere eksperimentelle studier i laboratoriet. En som alltid prioriterer arbeidet og ikke har noen interesser eller forpliktelser utenfor det. Spørreundersøkelsen bekrefter lang arbeidstid – men ikke ekstremt lang, gjennomsnittet blant de vitenskapelige ansatte er på 46,5 timer i uka. Intervjuene bekrefter en høy, men også variert, arbeidsbelastning der fleksibiliteten i arbeidet letter på balansen med familiekraft. Den konstant arbeidende akademiske idealarbeideren er følgelig ikke den typisk ansatte ved MN-fakultetet, men kan likevel eksistere som et ideal, og et ideal som kanskje for mange virker både vanskelig å oppnå og lite tiltrekkende.

Konklusjon

Nesten alle – kvinner og menn, studenter og ansatte – uttrykker støtte til kjønnslikestilling. Men ettersom de samtidig går ut ifra at academia er et fungerende meritokrati, blir fakultetets tydelige kjønnsbalanse sett som et resultat av kvinners og menns forskjellige valg. Fremfor alt forklares den vertikale kjønnsbalansen, med flere menn på høyere nivå og i lederstillinger, med at kvinner velger barn og familie foran en akademisk

karriere. At en arbeidskultur med lange dager og midlertidige stillinger får ulike effekter for kvinner og menn blir beskrevet som uønsket, men likevel uunngåelig. Karrierekravene oppfattes som objektive, og som noe man ikke kan unngå, ettersom fakultetet må konkurrere internasjonalt.

Resultatet av våre studier støtter ikke forklaringen om at kvinner bevisst velger bort en akademisk karriere for å være nærværende foreldre. I stedet viser de at flere kvinner enn menn ikke har oppfylt karriereambisjonene sine. Derimot kan vi se at vilkårene for å kombinere arbeid og familie er forskjellige for kvinner og menn. Kvinnene har oftere enn mennene en partner som også er akademiker. Mennene er oftere enn kvinnene i forhold hvor egen karriere prioriteres, og mer sjelden i forhold hvor partners karriere har førsteprioritet. En av tre mannlige professorer oppgir for eksempel at de er i et forhold hvor egen karriere prioriteres, mens under en av ti kvinnelige professorer oppgir det samme. Mennenes partnere har også tatt lengre karriereopphold i forbindelse med mannens jobb enn kvinnenes partnere. Når mannens karriere går først, opplever både kvinner og menn problemer med en lang arbeidskultur, mens det samme ikke gjelder hvis kvinnens karriere kommer først. Der kvinner beskriver hvordan de kombinerer arbeids- og familieforpliktelser forteller mennene om at de periodevis får mye støtte av sin partner.

Ideen om den akademiske idealarbeideren (se Lund, 2012) som kan arbeide døgnet rundt, enten med å skrive søknader og artikler eller med å håndtere eksperimentelle studier i laboratoriet, som alltid prioriterer arbeidet og ikke har noen interesser eller forpliktelser utenfor det, er sterk i organisasjonen. At denne «fantomforskeren» påvirker kvinner og menn ved fakultetet på forskjellige måter diskuteres ikke.

Referanser

- Addis, E. (2010). *Topic report. Gender and scientific excellence. Meta-analysis of gender and science research*. European Union. https://genderedinnovations.stanford.edu/images/TR5_Excurrence.pdf
- Aldercotte, A., Guyan, K., Lawson, J., Neave, S. & Altorjai, S. (2017). *ASSET 2016: Experiences of gender equality in STEMM academia and their intersections with ethnicity, sexual orientation, disability and age*. Equality Challenge Unit. <https://www.advance-he.ac.uk/knowledge-hub/asset-2016>

- Bergman, S. (2013). *The Nordic region—A step closer to gender balance in research? Joint Nordic strategies and measures to promote gender balance among researchers in academia* (TemaNord 2013:544). Nordic Council of Ministers. <http://dx.doi.org/10.6027/TN2013-544>
- Brandser, G. C. & Sümer, S. (2017). Kjønnbalanse i akademiske toppstillinger – med blikk for brytninger og nye muligheter. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 41(1), 22–38. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2017-01-03>
- Database for statistikk om høgre utdanning [DBH]. (2021). *Statistikk om høyere utdanning*. <https://dbh.nsd.uib.no/statistikk/>
- Diku. (2019). *Tilstandsrapport for høyere utdanning 2019* (Diku rapportserie 5/2019). Kunnskapsdepartementet. <https://diku.no/rapporter/diku-rapportserie-05-2019-tilstandsrapport-for-hoeyere-utdanning-2019>
- European Commission. (2019). *She figures 2018*. European Union. <https://doi.org/10.2777/936>
- Fürst, E. (1988). *Kvinner i Akademia – inntrengere i en mannskultur?* NAVFs sekretariat for kvinneforskning, UiO.
- Fürst, E. (2012). «Kvinner i Akademia» (1988) – tilbakeblikk og refleksjoner. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 36(2), 159–165.
- Halrynjo, S. (2017). Exploring the career logic within the Nordic work-family model. I B. Brandth, S. Halrynjo & E. Kvande (Red.), *Work – family dynamics: Competing logics of regulation, economy and morals* (Kap. 12). Routledge.
- Halrynjo, S. & Lyng, S. T. (2017). Fathers' parental leave and work – family division in Norwegian elite professions. I B. Liebig & M. Oechsle (Red.), *Fathers in work organizations: Inequalities and capabilities, rationalities and politics* (s. 61–82). Barbara Budrich Publishers.
- Halrynjo, S., Løke, H. K. & Torjussen, S. A. A. (2019). *Kvinner og karriere i finans: Får ikke, kan ikke eller vil ikke?* (Rapport 2019:7), Institutt for samfunnsforskning. <http://hdl.handle.net/11250/2597048>
- 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.
- Holter, Ø. G. (2007). Men's work and family reconciliation in Europe. *Men and Masculinities*, 9(4), 425–456. <https://doi.org/10.1177/1097184X06287794>
- Holter, Ø. G. (1990). *Arbeid og familie – en studie av teknologkulturen*. Universitetsforlaget.
- Holter, Ø. G., Svare, H. & Egeland, C. (2009). *Gender equality and quality of life – A Nordic perspective*. Nordic Gender Institute (NIKK) and The Work Research Institute (WRI). <http://www.nikk.no/en/publications/gender-equality-and-quality-of-life-a-norwegian-perspective-2009/>
- Holter, Ø. G. & Aarseth, H. (1993). *Menns livssammenheng*. Gyldendal.

- Hovdhaugen, E., Kyvik, S. & Bruen Olsen, T. (2004). *Kvinner og menn – like muligheter? Om kvinners og menns karriereveier i akademia* (NIFU-rapport 2004:25). <https://www.nifu.no/publications/998852/>
- Husu, L. (2015). A comprehensive national approach to promote gender equality in science: The case of Norway. I C. Leggon, C. L. McNeely & J. Yoon, *Advancing women in science: Policies for progress* (s. 327–329). I W. Pearson Jr., L. Frehill & C. McNeely (Red.), *Advancing Women in Science* (s. 307–340). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-08629-3>
- Lund, R. (2012). Publishing to become an «ideal academic»: An institutional ethnography and a feminist critique. *Scandinavian Journal of Management*, 28(3), 218–228. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2012.05.003>
- Meld. St. 7 (2015–2016). *Likestilling i praksis—Like muligheter for kvinner og menn*. Barne- og familiedepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-7-20152016/id2456562/>
- Nielsen, M. W. (2016). Limits to meritocracy? Gender in academic recruitment and promotion processes. *Science and Public Policy*, 43(3), 386–399. <https://doi.org/10.1093/scipol/scv052>
- NOU 2012: 15. (2012). *Politikk for likestilling* [Skjeie-utvalget]. Barne- og familiedepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2012-15/id699800/>
- Orning, S. (2016). *Veiledning, kjønn og omsorgsansvar. En studie av hvordan stipendiater og veiledere opplever kombinasjonen av omsorgsansvar og akademisk karriere*. Universitetet i Oslo, Senter for tverrfaglig kjønnsforskning. <http://urn.nb.no/URN:NBN:no-56861>
- SOU 1994: 3. (1994). *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*. Socialdepartementet. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/1994/03/sou-19943/>
- Snickare, L. & Holter, Ø. G. (2018). When office life becomes life – a study of investment banking. I A. Bolsø, S. H. Svendsen & S. Ø. Sørensen (Red.), *Bodies, symbols and organizational practice: The gendered dynamics of power*. Routledge.
- Thun, C. (2018). Å «bære» sitt kjønn: Kjønnen 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. (2019). 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. & Holter, Ø. G. (2013). *Kjønnsbalanse og læringsutbytte: En studie av betydningen av kjønns(u)balanse for masterstudenters opplevelse av læringsutbytte og studiekvalitet*. Universitetet i Oslo, Senter for tverrfaglig kjønnsforskning.

- https://www.stk.uio.no/forskning/publikasjoner/rapporter/2013/rapport_kjonnsubalanse_og_leringsutbytte.pdf
- Tømte, C. & Egeland, C. (2016). Kjønnsubalanse blant historikere – bare et spørsmål om tid? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 40(1), 24–44. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2016-01-03>
- 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 Brink, M. (2011). Scouting for talent: Appointment practices of women professors in academic medicine. *Social Science & Medicine*, 72(12), 2033–2040. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2011.04.016>
- van den Brink, M. & Benschop, Y. (2012). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, 19(4), 507–524. <https://doi.org/10.1177/1350508411414293>
- Vetenskapsrådet (Swedish Research Council). (2021). *Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning*. Vetenskapsrådets (Swedish Research Council) rapportserie, 2106. https://www.vr.se/download/18.5b512ab5179b56f3dofea7/1624460065545/Hur%20jämställt%20är%20det%20i%20högskolan_VR2106.pdf
- World Economic Forum. (2020). *Global gender gap report 2020*. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf
- Aarseth, H. (2014). Finanskapitalismens kjønnsromantikk: Næringslivselitens kjønnskomentære familiekultur. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 38(3–4), 203–218. <https://doi.org/10.18261/ISSN1891-1781-2014-03-04-02>