

KAPITTEL 5

Erfaringer i akademisk – en ny kartlegging

Øystein Gullvåg Holter

Universitetet i Oslo

Lotta Snickare

Universitetet i Oslo

Knut Liestøl

Universitetet i Oslo

Abstract: Experiences in Academia – a New Survey

The chapter provides a summarizing review of the main findings of the FRONT project with respect to gender and gender equality at different career levels. The review is based on quantitative surveys together covering 269 variables and 1,056 respondents. Among students, negative experiences are significantly more common for women than men, particularly when it comes to social treatment. Among employees, women experience markedly more challenges involving factors such as negative scrutiny, unwanted sexual attention or partners whose careers were given priority. The data reveal differences also in several other factors, but these were often moderate. Thus, it is typically a complex process with many components that results in an “accumulated disadvantage” for women. The differences were found at all career levels, but with a clear tendency towards more challenges for women at higher career levels. The observations from FRONT are discussed in light of other studies, a main conclusion being that the situation is surprisingly similar in different countries.

Keywords: gendered differences, academia, experiences, career, culture, work environment

Innledning

Opplever kvinner og menn omtrent like muligheter og utfordringer i løpet av karrieren, eller er forskjellene store? Eksisterer det et kjønnsgap i opplevelser og erfaringer i academia? Tidligere kapitler har beskrevet kjønnsforskjeller på bestemte områder som syn på kjønnslikestilling, opplevelse av trakassering eller mulighet til publisering. Er det bare på noen spesielle områder at kvinners og menns erfaringer med arbeidsmiljø og organisasjonskultur er forskjellige, eller er det en tendens, et mønster? Hvordan ser det mønsteret i tilfelle ut? I dette sammenfattende kapitlet ser vi mer helhetlig på forskjeller og likheter i kvinners og menns erfaringer, og oppsummerer resultatene fra ulike områder.

Kapitlet bygger på ulike typer materiale fra FRONT-prosjektet, men først og fremst på de kvantitative undersøkelsene, som samlet omfatter 269 variable og 1056 respondenter.¹ Disse undersøkelsene ble utformet for å avdekke utfordringer og problemer i forhold til karriereutvikling, kjønn og likestilling. De omfattet en lang rekke spørsmål om valg av karriere, veiledning, sosialt miljø, fagkultur og samarbeid med kolleger, ved siden av spørsmål om temaer som uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering. Data-materialet burde dermed gi anledning til en meget bred kartlegging av kjønnsforskjeller, kjønnsbalanse og kjønnslikestilling i videre forstand.

I kapitlet presenterer vi en systematisk gjennomgang av resultatene fra FRONT-prosjektet når det gjelder kjønn og likestilling på ulike nivåer i karrieren. Vi begynner med å beskrive kvinner og menns erfaringer på lavere nivå, på mellomnivå og på høyere nivåer. Deretter sammenlikner vi våre resultater med to andre liknende spørreskjemaundersøkelser, en fra Irland og en fra Storbritannia. Til slutt diskuterer vi resultatene i lys av annen forskning.

Kjønnsgap på studentnivå

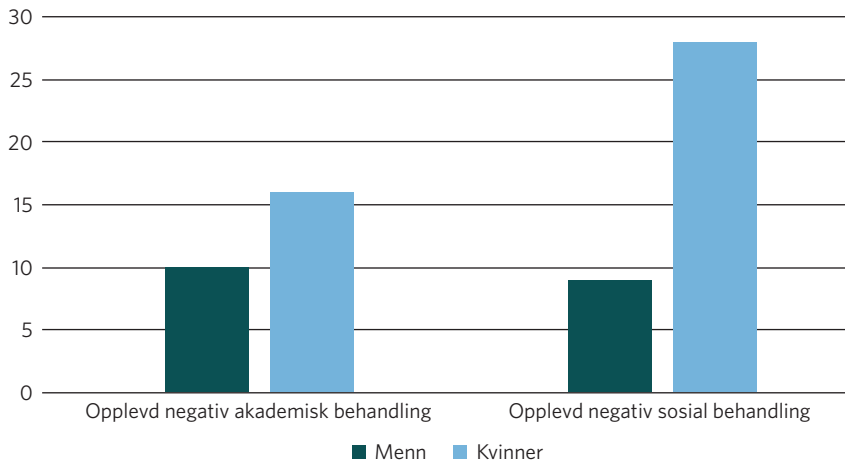
Studentundersøkelsen var avgrenset til masterstudenter innen noen fagområder innen realfag (48 prosent fra masterutdanninger innen IT-fag, 33 prosent fra biofag, 7 prosent fra fysikk, resten fra andre fag). Den er

¹ Dvs. først en mindre spørreundersøkelse blant masterstudenter (N = 213) og dernest en større undersøkelse blant ansatte ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo (N = 843). Se videre vedlegg «Metode».

ikke strengt representativ, men gir et brukbart bilde av forholdene blant studentene på fakultetet.²

Svarene på spørsmål om kjønn og kjønnslikestilling var på noen punkter ganske like blant kvinnelige og mannlige studenter (som nevnt i kapittel 1). Det store flertallet var *enige* i et utsagn om at arbeid og omsorg bør deles likt i familien, og de fleste var *uenige* i et utsagn om at likestillingen nå har kommet langt nok.

Den største kjønnsforskjellen kommer frem i opplevelser av å ha blitt behandlet dårlig på faget, enten sosialt eller akademisk. Undersøkelsen stilte spørsmålet «Har du opplevd negativ akademisk behandling fra dine medstudenter eller andre på samme nivå i ditt masterprogram/gruppe», og et tilsvarende spørsmål om negativ sosial behandling.



Figur 5.1. Opplevelse av negativ akademisk og sosial behandling, fordelt på kjønn. Spørsmålene som ble stilt var: «Har du opplevd negativ akademisk behandling fra dine medstudenter eller andre på samme nivå i ditt masterprogram/gruppe», og et tilsvarende spørsmål om sosial behandling. Tallene er oppgitt i prosent. Kilde: FRONT Studentundersøkelse (N = 213).

Figur 5.1 viser andeler (i prosent) som har opplevd negativ akademisk og sosial behandling. Vi ser hvordan slike negative erfaringer er vesentlig mer vanlig blant kvinnelige enn blant mannlige studenter og at kjønnsforskjellen er særlig stor når det gjelder sosial behandling. Kvinner forteller at de har opplevd negativ sosial behandling fra medstudenter tre

² Spørreskjemaet ble besvart av studenter på tilfeldig valgte forelesninger og lesesaler. Se videre vedlegg «Metode».

ganger så ofte som menn. Resultatet antyder at problemer eller motbakker som særlig rammer kvinner er mer «sosiale» enn «akademiske» på dette studentnivået.³ Resultatene viser en stor overvekt av kvinner som forteller om negativ behandling. Mer detaljerte spørsmål, beskrevet under, viser at hoveddelen av problemene stammer fra medstudenter, men også fra andre grupper. Spørsmål om akademisk trivsel oppnår høyere positiv skår fra studentene generelt, enn spørsmål om sosial trivsel.

Studentene forteller om akademisk og sosial nedgradering ikke bare fra medstudenter, men også fra lærere og andre. Negativ oppmerksomhet, sosialt eller akademisk, ble knyttet både til lærere og veiledere (14 prosent) og til medstudenter (18 prosent). Det var imidlertid bare en liten andel (3 prosent) som svarte ja på et mer direkte spørsmål om de «har opplevd lærere som har behandlet menn og kvinner ulikt slik at det ene kjønn ble bedre behandlet enn det andre».

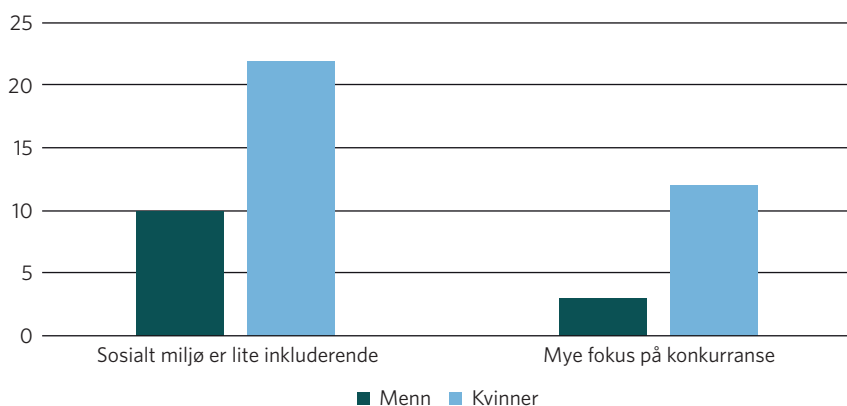
På spørsmål om man føler seg hjemme på studieprogrammet, svarte 56 prosent at de føler seg hjemme sosialt, mot 65 som følte seg hjemme akademisk. 63 prosent av kvinnene følte seg hjemme akademisk, mot 67 prosent av mennene. Vi ser en tendens til at studenter som ikke føler seg hjemme på studiet, har mødre med lavere utdanning (se kapittel 6).

En tilsvarende kjønnsforskjell i menns favør kom frem på andre spørsmål i undersøkelsen. Tendensen er ofte ikke så sterk, og utgjør ikke alltid et «kjønns-gap», men den er likevel tydelig. Dette kommer frem bl.a. når vi ser på erfaringer med kjønnsbalanse i studentgrupper og læringsmiljø. På spørsmål om hva slags studentgrupper studentene foretrekker når det gjelder kjønnsbalanse, svarte 24 prosent at de foretrekker en gruppe som er ganske kjønnsbalansert, 6 prosent svarte at de foretrekker en gruppe numerisk dominert av eget kjønn, og 4 prosent at de foretrekker en gruppe dominert av motsatt kjønn. Men hele 66 prosent avviste spørsmålet og krysset av for at kjønn ikke har betydning. Dette står i kontrast til svarene på noen av de andre spørsmålene i undersøkelsen (om kjønnsforskjell), noe vi kommer tilbake til. Her og nå ser vi at to av tre studenter sier at kjønn ikke har betydning.

3 Det er andelen som svarte «ofte» + «noen ganger» som er gjengitt i figuren. De fleste av disse svarte «noen ganger». Negativ sosial og akademisk behandling ble ikke nærmere definert i spørreskjemaet. Vi vet ikke hva studentene konkret sett tenkte på da de besvarte disse spørsmålene, men vi ser ingen tegn til at de var spesielt «vanskelige» å svare på, ut fra svarprosentene eller kommentarene til skjemaet.

Undersøkelsen tok også opp forbindelsen mellom kjønn og faglig hierarki, med spørsmål om de hadde opplevd at visse temaer eller kurs ble ansett som kjønnete (maskuline eller feminine), og hvordan dette eventuelt hang sammen med temaets status. Her svarte mange at temaene og kursene de fulgte verken var feminine eller maskuline (se videre kap 2). Samtidig mente de at maskuline områder hadde høyere prestisje. Nesten ingen mente at feminine områder hadde høyere prestisje. Resultatene kan tolkes i retning av at masterstudentene har stor tro på meritokratiet og på likestillingen – kjønn *bør* ikke spille en rolle. Selv om det altså, statistisk sett, gjør det – allerede på masternivå. Samtidig er det tydelig interesse blant studentene for å belyse dette temaet bedre. På spørsmål om masterprogrammet *burde* ha mer fokus på kjønnsbalanse, svarte omtrent halvdelen av studentene ja, resten nei.

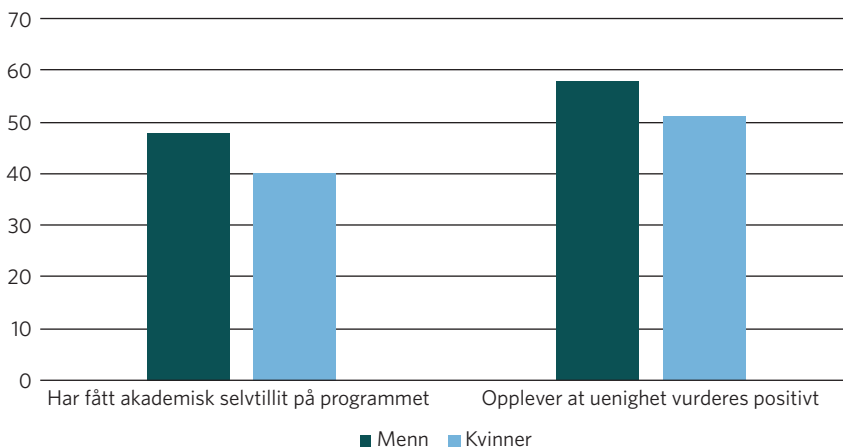
De mannlige studentene var mer positive til læringsmiljøet og klasseromssituasjonen enn de kvinnelige. 22 prosent av kvinnene opplevde at det sosiale miljøet er lite inkluderende, mot bare 10 prosent av mennene. 12 prosent av kvinnene synes det er mye fokus på konkurranse, mot 3 prosent av mennene.⁴



Figur 5.2. Studentenes vurdering av det sosiale miljøet på enheten/instituttet, fordelt på kjønn. Tallene er oppgitt i prosent. Kilde: FRONT Studentundersøkelse (N = 213).

4 Tallene er for små til at vi kan si dette sikkert, men ulikhet i konkurransenivå mellom institutter kan ha betydning.

En del av variablene om kulturen på enheten/instituttet viser liten kjønnsforskjell, og det samme gjelder læringsutbyttet. Men på et oppsummerende spørsmål om man har fått akademisk selvtillit på programmet, svarte 48 prosent av de mannlige studentene ja, mot 40 prosent av de kvinnelige. Kvinnene opplever også sjeldnere enn menn at uenighet vurderes positivt (51 mot 58 prosent).



Figur 5.3. Studentenes vurderinger av hvorvidt de har fått akademisk selvtillit på masterprogrammet og hvorvidt uenighet vurderes positivt, fordelt på kjønn. Tallene er oppgitt i prosent. Kilde: FRONT Studentundersøkelse (N = 213).

Kort sammenfattet kan vi si at materialet i studentundersøkelsen viser en gjennomgående kjønnsforskjell. Iblant er mønsteret både omfattende (mange har opplevd dette) og tydelig (kjønnsforskjellen er stor). Et eksempel som ble nevnt er at 16 prosent av kvinnene har opplevd negativ akademisk behandling (ofte eller noen ganger), mot 10 prosent av mennene. Tilsvarende tall for negativ sosial behandling er 28 prosent for kvinner og 9 prosent for menn. For andre variabler er kjønnsforskjellen ikke like stor, men den er tydelig som en bred og gjennomgående statistisk tendens på tvers av variabler. Resultatene gir grunnlag for å bruke begrepet «kjønns-gap».

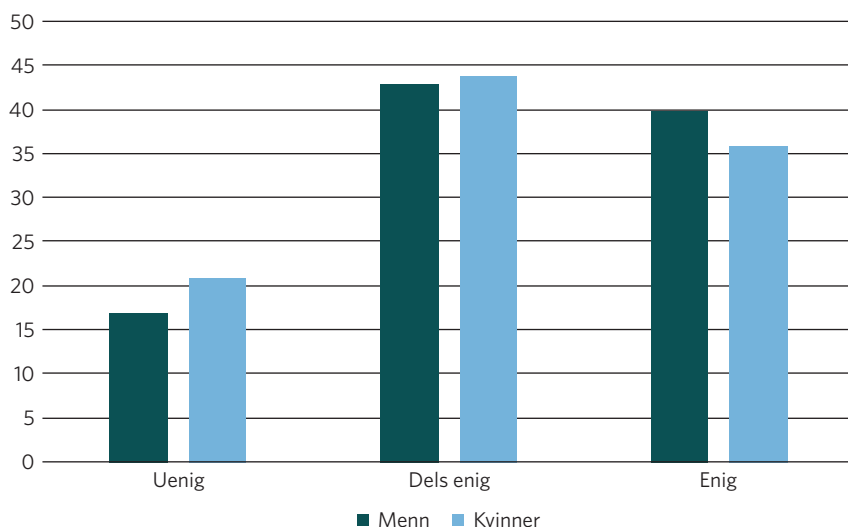
Holdninger blant studenter

Når de kvinnelige studentene forteller om større problemer eller motbakker enn de mannlige, særlig når det gjelder «sosial» negativ behandling,

og indikerer at dette ofte kommer fra medstudenter, er det grunn til å spørre om holdninger blant medstudentene bidrar til problemet. Vi har ikke materiale til å belyse dette i detalj, men undersøkelsen omfattet variabler som tok opp holdninger til kjønn og likestilling. Her ser vi nærmere på hvordan dette slo ut.

Figur 5.4 viser en utbredt oppfatning blant studentene om at kjønnene er fundamentalt forskjellige, både blant kvinner og menn. Det er likevel en viss kjønnsforskjell, blant menn er fire av ti enige i utsagnet.

Spørsmålet var med hensikt satt på spissen for å få frem en ideologisk oppfatning, altså ikke bare om menn og kvinner er to forskjellige kjønn, men om dette er noe «fundamentalt» som tilmed må «anerkjennes». Likevel kan det være at en del av studentene tolket dette på en enklere måte, altså, rett og slett om kjønnene er forskjellige eller ikke. Som det ble sagt, i en kommentar til dette spørsmålet: «*Hadde det vært en sosiologioppgave hadde jeg nok svart nei, men i en biologioppgave ja*». Det kan være at svarfordelingen påvirkes av en slik «bokstavelig» realfagsforståelse vel så mye som en spesiell overbevisning eller ideologi om hva kjønn er eller betyr. Det er sannsynligvis noe av begge deler.

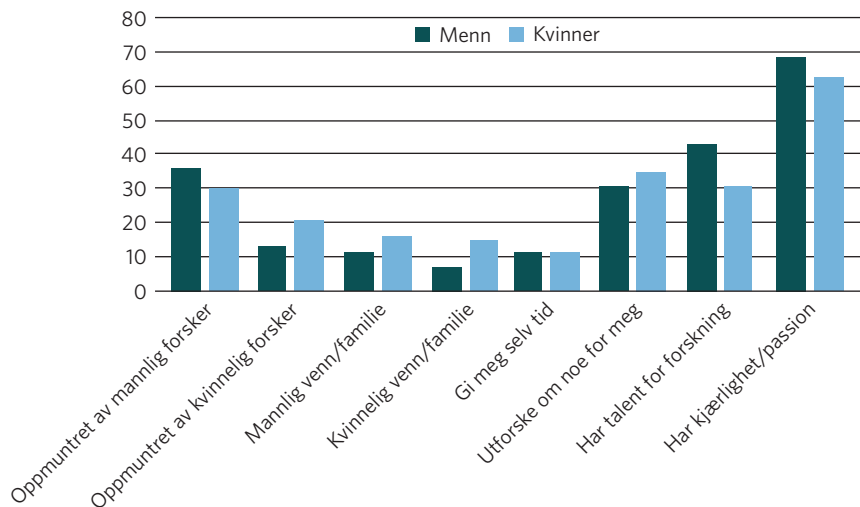


Figur 5.4. Studentenes vurdering av forskjellen mellom menn og kvinner. Søylene viser hvorvidt studentene var uenige, dels enige eller enige i påstanden: «Det er viktig å anerkjenne at menn og kvinner er fundamentalt forskjellige». Tallene er oppgitt i prosent. Kilde: FRONT Studentundersøkelse (N = 213).

Talent for forskning? Erfaringer blant stipendiater

Vi går nå opp et trinn i karrierestigen og ser på forholdene på mellomnivå, med vekt på stipendiater og postdoktorer. Analysene er basert på ansattundersøkelsen (N = 623 vitenskapelig ansatte). Her spurte vi om grunner til å velge en ph.d.-/doktorgradkarriere (se figur 5.5, under). 69 prosent av menn og 63 prosent av kvinner svarer at «a passion for science» var viktig grunn til å velge å gjøre en ph.d. 43 prosent av menn, 31 prosent av kvinner, krysser av for at de har «talent» (man kunne krysse av på flere alternativer, på denne listen).

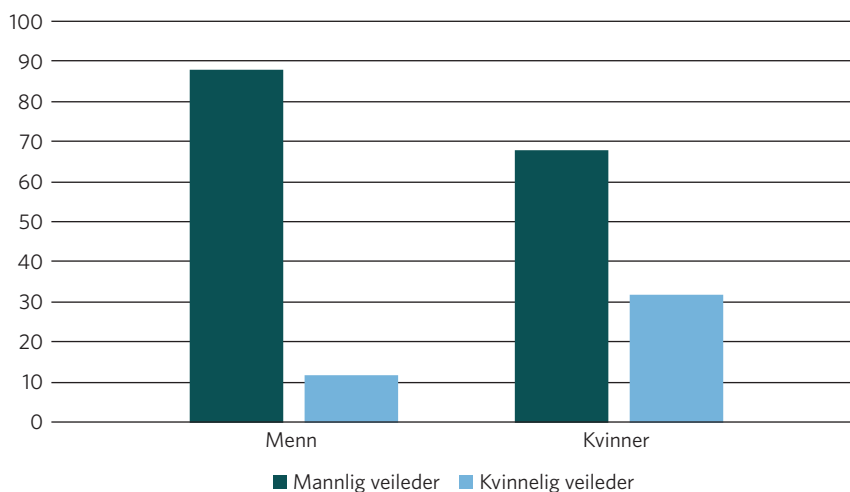
Menn markerer omtrent 1,4 ganger oftere enn kvinner at de hadde «talent» for forskningen. De svarer også oftere positivt på grad av «passion» sammenliknet med kvinner. Menn svarer oftere enn kvinner at de har blitt oppmuntret av menn i fagmiljøet. Kvinner har oftere blitt oppmuntret av kvinnelige forskere. At mennene oftere har mannlige veiledere kommer nok inn i bildet her (se under, figur 5.6). Når det gjelder venner og familie har imidlertid kvinner blitt oppmuntret vel så ofte som menn, særlig av kvinner i nærmiljøet. Her ser vi, igjen, et funn som ikke stemmer med hypotesen om at fedre eller andre menn er særlig viktige for kvinner i realfag. Det som er tydelig er at venn/familie (av begge kjønn, omtrent likt blant kvinner) betyr noe mer for kvinners valg, enn for menns. Alternativet



Figur 5.5. Grunner til å velge en ph.d.-/doktorgradkarriere, fordelt på kjønn. Tallene er oppgitt i prosent. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 623 vitenskapelig ansatte).

«Gi meg selv tid» er likt og lavt vurdert hos begge kjønn.⁵ Den mer aktive formuleringen, «Utforske om det er noe for meg», er mer populær, litt mer blant kvinner, men igjen nokså kjønnsbalansert. Mønsteret er altså delvis ganske likt på tvers av kjønn, samtidig som forskjeller kommer frem.

Stipendiatene vurderer veiledningen delvis forskjellig ut fra kjønn. Henholdsvis 13 prosent av kvinnene og 9 prosent av mennene føler at de ikke ble oppmuntret av ph.d.-veileder til å gå videre til postdoktor. 19 prosent av kvinnene, mot 12 prosent av mennene, ble ikke introdusert til internasjonale forskningsnettverk av sin veileder. I norske forskningsnettverk var forskjellene mellom kjønnene noe mindre. 19 prosent av menn og 16 prosent av kvinner oppgir å ha fått klar støtte fra veileder til å søke stilling. Det er liten kjønnsforskjell når det gjelder opplevd vitenskapelig støtte og oppmuntring fra veileder til å publisere og presentere eget arbeid og generell vitenskapelig støtte fra veileder. Her er menns og kvinners vurderinger omtrent like. Selv om vi ser et «kjønnsgap» i erfaringer, gjelder det ikke på alle områder, slik man kunne ventet dersom kvinnene gjennomgående var mer tilbøyelige til å fortelle om problemer, i forhold til mennene.⁶ I stedet er det slik at kjønnsgapet varierer, ut fra hva spørsmålene handler om (nærmere beskrevet under).



Figur 5.6. Valg av Ph.d.-veileder, fordelt på kjønn. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 623 vitenskapelig ansatte).

5 Hedonisme eller nytelsesorientering får ikke mye støtte, verken her eller andre steder i undersøkelsen.

6 Hypotesen om at spørreundersøkelsene preges av «mer kritiske» eller problem-rapporterende kvinner, relativt til menn, drøftes bl.a. i kapittel 1 og vedlegg «Metode» i denne boken.

Valg av veileder var tydelig kjønnsdelt, slik figur 5.6 viser. Menn valgte stort sett mannlige veiledere. Kvinnene valgte også i hovedsak mannlige veiledere, men de valgte kvinnelige veiledere omtrent dobbelt så ofte som menn. Tallene må ses i sammenheng med at kvinnelige veiledere var i mindretall på fakultetet. Her er det viktig å ta hensyn til at fag og kjønn samvarierer (se kapittel 2). Kvinnelige stipendiater er ofte i forskergrupper med høy kvinneandel. Dermed vil relativt sett mange kvinner få kvinnelig veileder og menn vil få mannlige veileder, selv om det ikke eksisterer noen kjønnspreferanse for veileder hos stipendiatene. Hva som betyr mest i dette bildet, fag eller kjønn, vet vi ikke. Det vi ser er et tydelig kjønnsdelt mønster.

Dermed er det desto mer interessant at vurderingen av veiledningen er nokså kjønnslik i materialet. Man kunne ventet at kvinnene ble mer fornøyde dersom de hadde hatt kvinnelige veiledere, og menn med en mannlige veileder, men i stedet kom veiledere av begge kjønn nokså likt ut. Kvinnelige veiledere ble opplevd som «meget bra» av 52 prosent (av alle respondentene). Tilsvarende ble mannlige veiledere evaluert som «meget bra» av 56 prosent. 85 prosent svarte «meget bra» eller «bra», med liten kjønnsforskjell. Faktisk var de mannlige respondentene litt mer positive til kvinnelige veiledere enn de kvinnelige respondentene. 61 prosent av mennene med kvinnelig veileder ga en «meget bra» vurdering, mot 46 prosent av kvinnene med kvinnelig veileder. Vurderingen av mannlige veiledere var mer lik, 57 prosent av menn og 54 av kvinner sa at veiledningen var «meget bra».⁷

Stipendiatnivået er preget av at mange er i en livsfase hvor man begynner å stifte familie, og hvor en del får barn. Stipendiater, postdoktorer og forskere som får barn og tar omsorgspermisjon opplever ofte problemer med å komme tilbake til jobben. Dette er et mønster som rammer kvinner mer enn menn. Kjønnsforskjellen er svært stor på dette punktet. 30 prosent av kvinnene som hadde tatt permisjon opplevde vanskeligheter da de kom tilbake til jobb, mot 5 prosent av mennene. Dette bekreftes av kvalitativ forskning i prosjektet der kvinner ofte forteller om problemer etter omsorgspermisjon (Thun, 2019). En ny undersøkelse av unge akademikere viser også at det mest er kvinner som opplever slike problemer (Akademiet for yngre forskere, 2019, s. 22).

7 Det kan tilsynelatende se ut som valg av mannlige veileder øker publiseringsraten litt, men det vet vi ikke sikkert – se videre kapittel 4.

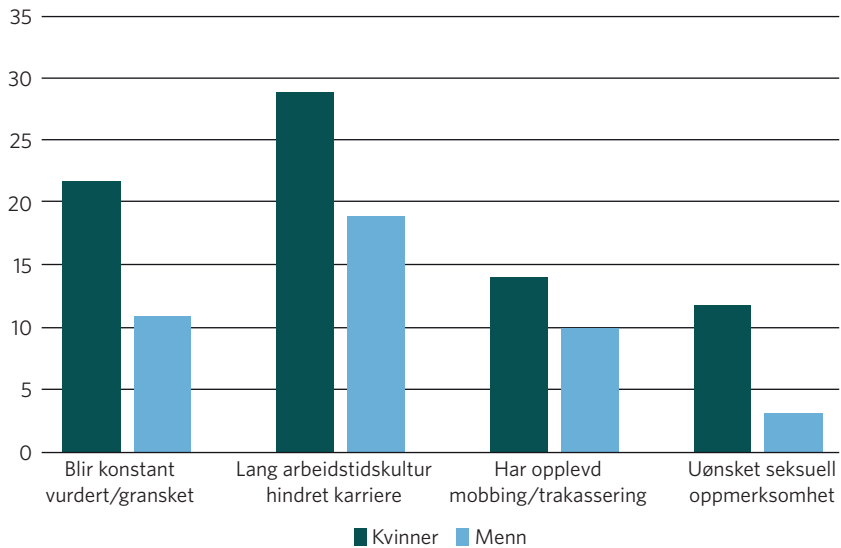
Vi ser få tegn til at kvinner «faller fra» i denne fasen, for eksempel, at ambisjonsnivået blir lavere. Derimot ser vi tydelige tegn til at konkurransepresset blir hardere, bl.a. er problemer med lang arbeidstidskultur og opplevelsen av å måtte jobbe hardere enn kollegene for å bli anerkjent, hyppigst på ph.d.-nivå (særlig blant menn). Dette faller sammen med en økende andel som stifter familie og får økte omsorgsbehov å ta hensyn til, noe som fortsatt forplikter kvinner i større grad enn menn. Vi ser en viss tendens til at unge forskere – selv om de ønsker likestilling – i praksis gjennomfører en tilpasning der mannens karriere går først (se kapittel 1).

Samlet viser resultatene at ulikhetene i erfaringer med arbeidsmiljøet mellom kvinner og menn som vi så på studentnivået fortsetter i perioden som doktorgradsstipendiat. Menn blir for eksempel oftere enn kvinner oppmuntret til å ta en doktorgrad av en mannlig forsker, mens kvinner oftere har blitt oppmuntret av en kvinnelig forsker og av menn eller kvinner i familie og vennekrets, selv om mønstrene ikke er veldig kjønnsdelte. Menn mener også oftere enn kvinner at de har «talent» og «passion» for faget – og de skårer høyere på selvtillit. Når det gjelder veiledning, er forskjellene relativt små, men det er likevel slik at mennene kommer noe bedre ut av det. På ett punkt er kjønnsforskjellen stor. Kvinner opplever mye oftere problemer med å komme tilbake til jobben etter omsorgspermisjon enn menn.

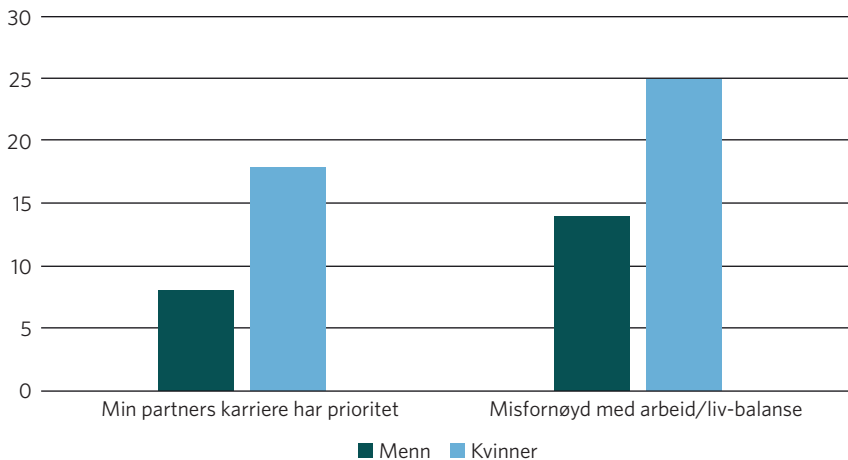
Ansatte i et kjønnsdelt arbeidsmiljø

Hva skjer så når kvinner og menn kommer inn i forskermiljøene som vitenskapelige ansatte, det vil si som postdoktorer, forskere, førsteamanuenser eller professorer? Her ser vi først på vurderinger av arbeidsmiljøet, blant alle ansatte. Vurderinger og opplevelser er ofte meget ulikt fordelt ut fra kjønn. Figur 5.7 (under) viser noen viktige variabler knyttet til arbeidsmiljøet.

Figur 5.7 viser hvordan viktige arbeidsmiljøproblemer rapporteres ulikt av kvinner og menn. Kvinnene opplever omtrent dobbelt så ofte som menn at de blir negativt vurdert eller gransket. De har oftere problemer med lang arbeidstidskultur (har hindret deres karriere). Kvinnene opplever dessuten langt oftere uønsket seksuell oppmerksomhet, og også noe oftere mobbing eller trakassering (nærmere beskrevet i tidligere kapittel). Ut fra dette er det ikke overraskende at kvinnene også oftere rapporterer om problemer med balansen mellom arbeid og privatliv.



Figur 5.7. Opplevelse av arbeidsmiljøproblemer blant kvinner og menn. Tallene er oppgitt i prosent og viser andelen kvinner og menn som er enig i påstandene. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 843).

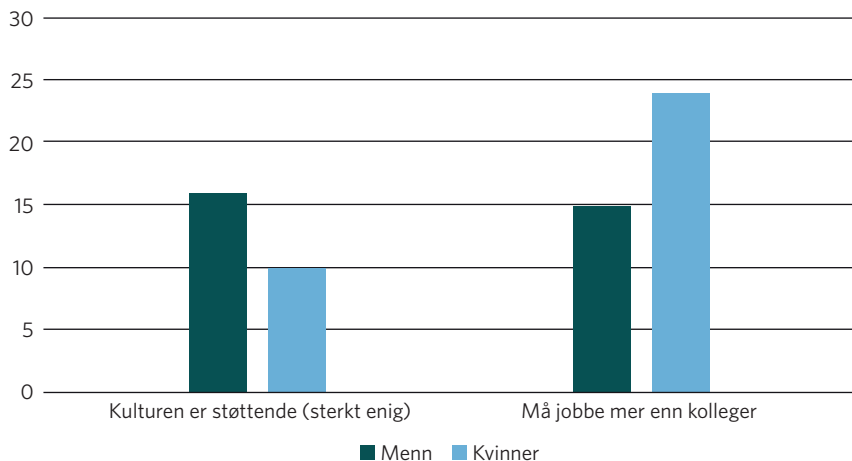


Figur 5.8. Opplevelse av forholdet mellom familie og privatliv, fordelt på kjønn. Søylene viser prosentandelen kvinner og menn som oppgir at partners karriere ble gitt prioritet siste år, og andelen som var misfornøyd med balansen mellom privatliv og arbeid. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 843).

Kvinnene rapporterte dobbelt så ofte som menn at partners eller ektefelles karriere ble gitt prioritet siste år, og var nesten dobbelt så ofte som menn misfornøyde med balansen mellom privatliv og arbeid.

Når det gjelder problemer som har hindret karrieren, er kjønnsforskjellen stor på mange variabler (se figur 5.15). Variabler som peker seg ut, med stor kjønnsforskjell, inkluderer «lang arbeidstidskultur» og «fravær av rollemodeller». Når det gjelder kulturen på instituttet eller enheten er kjønnsforskjellene store på viktige variabler, herunder «negativ faglig oppmerksomhet», dvs. opplevelsen av konstant å bli gransket og bedømt av kolleger. Hele 24 prosent av kvinnene, mot 12 prosent av mennene, svarer ja på dette (enig og helt enig), som vist i figur 5.12. Man kunne tenke seg at andelen negativ faglig oppmerksomhet i større grad ville variert med stillingsnivå (blir mindre mot toppen), men tallene fra undersøkelsen viser en jevn fordeling på stillingsnivåene.

Sammenhengen med kjønn er tydelig på tvers av nivåer. Kvinner opplever negativ faglig oppmerksomhet oftere enn menn, uansett nivå. Når det gjelder om man må jobbe hardere enn kollegene for å bli vurdert som en legitim forsker, svarer 24 prosent av kvinnene ja, mot 15 prosent av mennene. Kjønnsforskjellen er markant. Og når det gjelder om kulturen

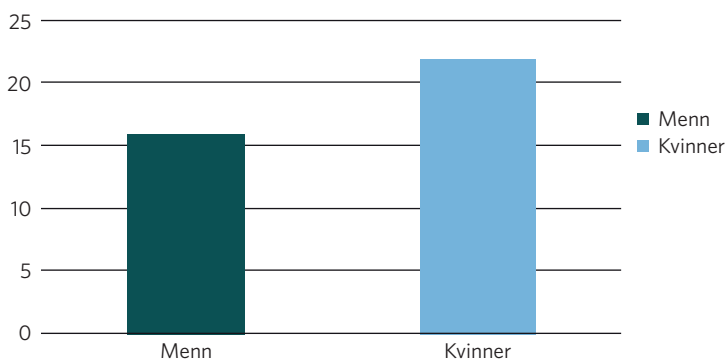


Figur 5.9. Prosentandel kvinner og menn som oppgir at de er sterkt enige i påstanden om at kulturen på enheten/instituttet er støttende, og at de må jobbe hardere enn kollegene for å bli vurdert som legitim forsker. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 623 vitenskapelig ansatte).

på instituttet/enheten er støttende, er bare 10 prosent av kvinnene, mot 16 prosent av mennene, sterkt enige.

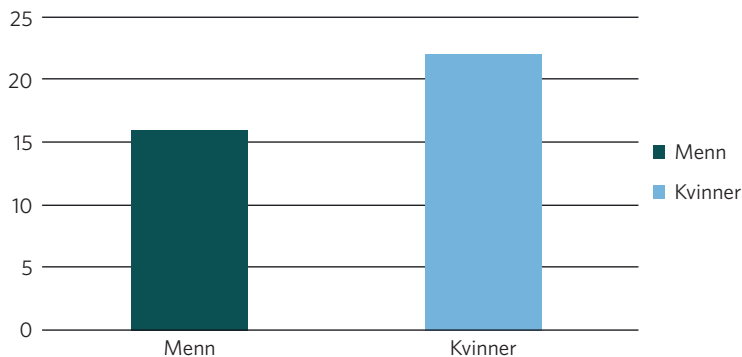
I undersøkelsen ble det spurt om hvorvidt respondentene opplevde kulturen ved instituttet som ikke-sexistisk og ikke-rasistisk. Omtrent 80 prosent svarte ja (enig eller sterkt enig) på disse spørsmålene. Om vi bare ser på de som var sterkt enige er kjønnsforskjellen stor, særlig på spørsmål om sexistisk kultur. 47 prosent av mennene, men bare 28 prosent av kvinnene, var sterkt enige i utsagnet om at kulturen på enheten var ikke-sexistisk. Kvinnene var også mer skeptiske til at kulturen var ikke-rasistisk. Henholdsvis 44 prosent av mennene og 31 prosent av kvinnene oppga å være sterkt enige i dette utsagnet.

Kjønnsforskjellene varierer som vi ser i styrke på ulike variabler, men en gjennomgående tendens er merkbar og blir særlig tydelig når man ser på helheten og variablene samlet. 22 prosent av kvinner, mot 16 prosent av menn, mener at profesjonell isolasjon har påvirket deres karriere negativt. 29 prosent av kvinner, mot 19 prosent av menn, har hatt problemer med lang arbeidstidskultur. 22 prosent av kvinner, 16 prosent av menn, har hatt problemer med kollegers holdninger. Grafikkene under viser utsnitt fra mønsteret av ekstra belastninger for kvinner. Hver for seg er faktorene kanskje ikke så sterke, men samlet virker de sterkt.



Figur 5.10. Prosentandel kvinner og menn som oppgir at de er enige i påstanden «Profesjonell isolasjon har påvirket min karriere negativt». Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 623 vitenskapelig ansatte).

Det samme mønsteret kommer fram i forhold til kollegers holdninger.



Figur 5.11. Prosentandel kvinner og menn som oppgir at de har problemer med kollegers holdninger. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 623 vitenskapelig ansatte).

Kvinner opplever ca. 1,4 ganger så stor byrde som menn på disse variablene.

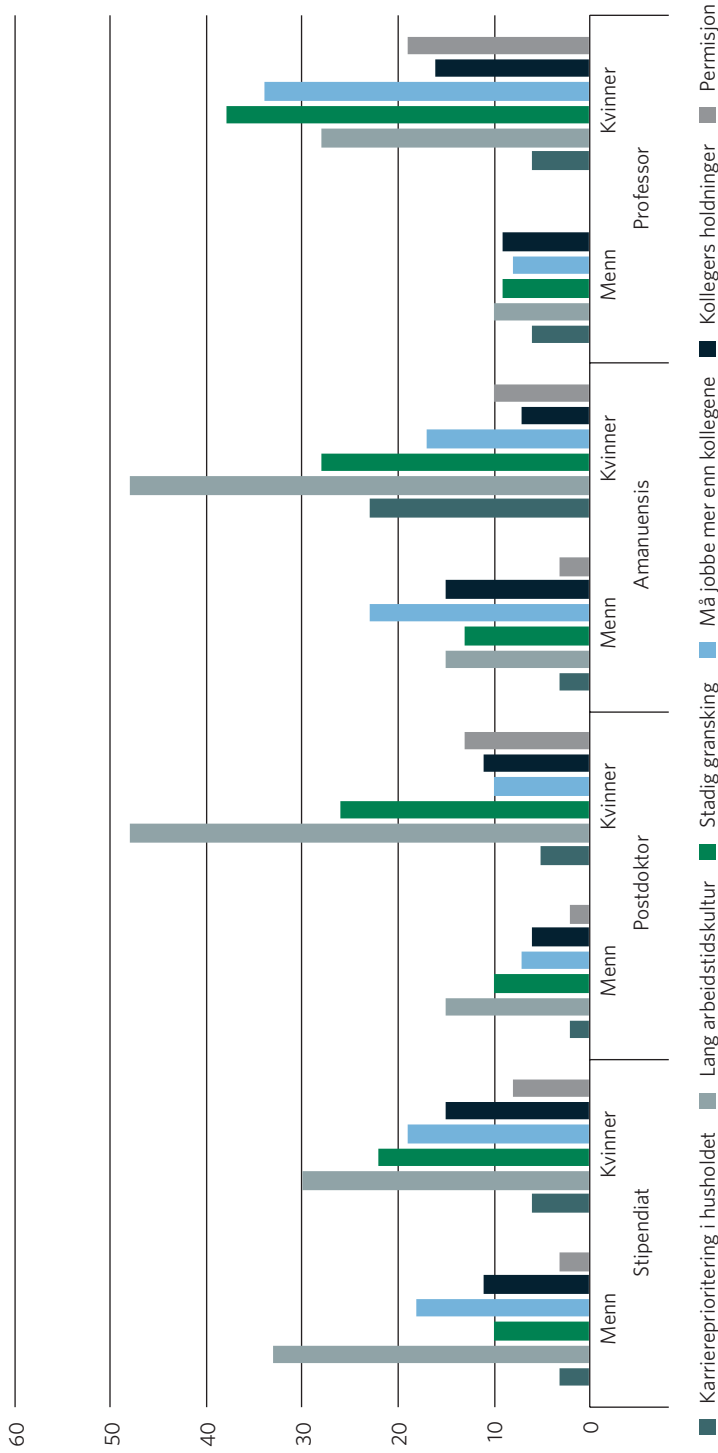
Problemer på ulike nivåer

I dette kapitlet har vi presentert resultatene ut fra tre hovedtrinn på karrierestigen – studenter, doktorgradsstipendiater og ansatte. Her ser vi nærmere på stillingsnivåer blant de ansatte.

Figur 5.12 (under) viser omfanget av seks viktige arbeidsmiljøproblemer i ansattundersøkelsen, fordelt på stillingsnivå og kjønn. Den viser andeler blant menn og kvinner, på hvert nivå, som opplever problemet.

Søylene i figuren gjengir prosentandelen blant menn og kvinner, fordelt på fire stillingsnivåer, som forteller om de seks arbeidsmiljøproblemerne (dvs. er «sterkt enig» eller «enig»). Materialet må tolkes med en viss forsiktighet.⁸ Figuren sier likevel noe om ulike belastninger og problemer, ut fra stillingsnivå og kjønn, slik disse kommer frem i vårt materiale.

8 Noen av stillingsgruppene, delt på kjønn, blir litt for små – tilfeldigheter kan spille inn, særlig i forhold til de mindre utbredte problemene. Utvalget består av stipendiat N=156; postdoktor 86; amanuensis 69; professor 111. Kjønnforskjellene som er gjengitt her er dessuten ikke kontrollert for andre bakgrunnsvariabler, materialet er for lite. Vi tror imidlertid ikke at dette ville endre bildet så mye. Kjønn er i stor grad en selvstendig dimensjon i materialet, som vist i kapittel 6. Legg merke til at problemene ikke var tidsavgrenset i undersøkelsen. De kan handle om tidligere erfaringer, ikke bare erfaringer på nåværende stillingsnivå, selv om vi har grunn til å tro at de mest er preget av opplevelsen her og nå (se vedlegg «Metode»).



Figur 5.12. Omfanget av arbeidsmiljøproblemer, fordelt på stillingsnivå og kjønn. Søylenegjengir prosentandelen blant menn og kvinner, fordelt på fire stillingsnivåer, som er «sterkt enig» eller «enig» i seks arbeidsmiljøproblemer. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 623 vitenskapelig ansatte).

Det vanligste problemet blant de som kartlegges i denne analysen er problemet med lang arbeidstidskultur som har hindret karriere. Figuren viser at problemet med lang arbeidstidskultur er forholdsvis stort, dvs. hyppig rapportert, i forhold til de andre problemene. Her er de høyeste søylene. Videre kan vi se på kjønnsfordelingen på hvert nivå, hvor stor er avstanden mellom søylene for menn og kvinner. Figuren viser at problemet lang arbeidstidskultur er nokså kjønnslikt (lite kjønnsforskjell i rapporteringen) på stipendiatnivå, men blir mer ubalansert på postdoktornivå og amanuensisnivå. Problemomfanget avtar noe i omfang på professornivå, men kjønnsforskjellen er omtrent like stor som på amanuensisnivå.

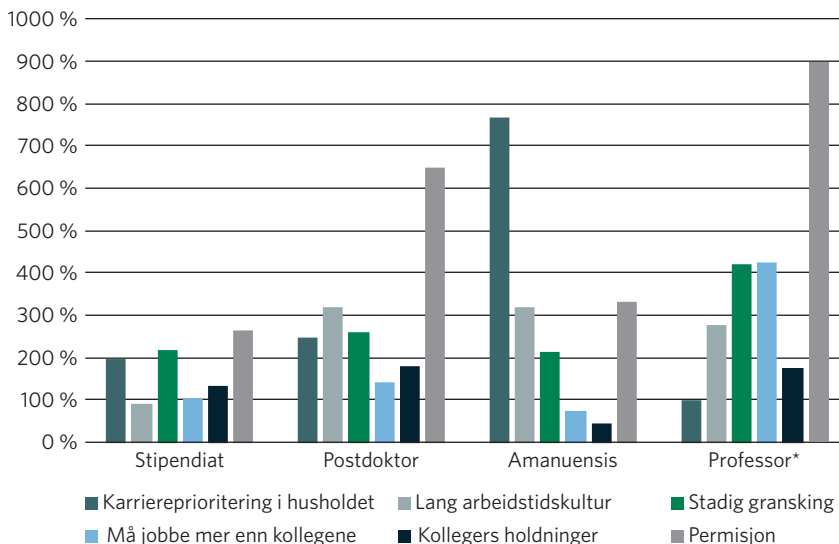
Det nest mest utbredte problemet er stadig gransking. Dette problemet er også nokså gjennomgående på tvers av nivåene, men kjønnsforskjellen blir tydelig større på professornivå.

Det tredje mest utbredte problemet er at man må jobbe mer enn kollegene for å bli anerkjent. Her er kjønnsforskjellene i svarene små på stipendiatnivå og noe varierende på de neste nivåene, mens de er store på professornivå.

Også problemet med kollegers holdninger viser større kjønnsforskjeller på professornivå. Samlet sett er kjønnsgapet større, oppover på nivåene.

Figur 5.13 (under) viser kjønnsgapet, regnet som forholdet mellom omfang eller hyppighet av problemet blant kvinner, i prosent av omfanget blant menn. Her vises bare kjønnsforskjellen (kjønnsgapet), ikke hvor stort omfang problemet har i de ulike gruppene. Den viser hvor «kjønns-spesifikke» problemene er (større kjønns-gap = mer kjønns-spesifikt).

Figuren viser at problemet med karriereprioritering i husholdet særlig gjelder kvinner på amanuensisnivå. Her er kjønnsforskjellene i problemrapporteringen størst, på denne variabelen. Analysen *antyder* mønstre, men som nevnt kan små utvalg og tilfeldigheter spille inn. Figuren viser hvordan kjønnsforskjellene i forhold til problemer med permisjon øker til postdoktornivå, for deretter å falle noe. Kjønnsforskjellene i stadig gransking, som er en tydelig komponent i faglig devaluering i vårt materiale, er stort på alle stillingsnivåer, og øker opp til professornivå (der man kanskje kunne ventet at begge kjønn følte seg mer komfortable, når de



Figur 5.13. Kjønnforskjell i rapportering av arbeidsmiljøproblemer, etter stillingsnivå.

Figuren viser kvinners problemrate i forhold til menns rate (satt til 100 prosent). 200 prosent betyr at kvinner rapporterer om problemet dobbelt så ofte som menn, osv. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 623 vitenskapelig ansatte).

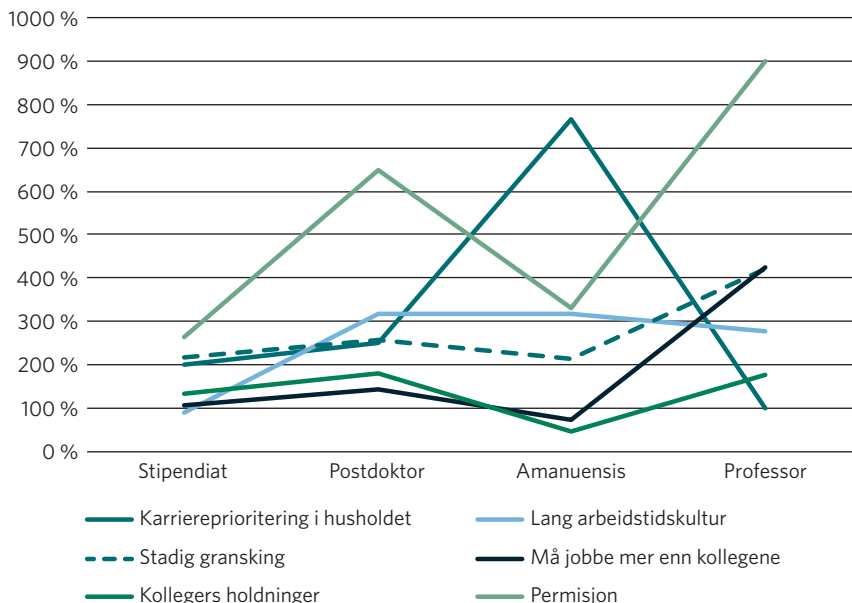
*Søylen for problemer med permisjon er ikke presis på professornivå, pga. begrensninger i tallmaterialet (19 kvinner, men ingen menn, rapporterte om dette).

først var kommet inn i stillingen – men slik ser det ikke ut). Heller ikke konkurransefaktoren «Må jobbe mer enn kollegene» slår mer kjønnslikt ut, på toppnivå – i stedet er kjønnsgapet størst her.

I figur 5.14 (under) er samme informasjon presentert som et linjedia-gram. Her ser vi enda tydeligere hvordan kjønnsgapet endrer seg oppover på stillingsnivåene.

Kjønnsgapet i problemrapporteringen er gjennomgående på alle stillingsnivåene, men øker på toppnivå, bortsett fra problemet med karriereprioritering i husholdet (høyere på amanuensisnivå) og problemet med lang arbeidstidskultur (som er nokså jevnt fordelt, et tydelig «kvinneproblem» hele veien, bortsett fra på laveste nivå). Problemene med stadig gransking, unfair konkurranse (må jobbe mer enn kollegene) og kollegers holdninger blir mer kjønnsesifikke oppover på karrierestigen (oftere rapportert av kvinner i forhold til menn), særlig på professornivå.⁹

⁹ Figuren viser også noen tilfeller av «omvendt kjønns-gap», dvs. mer utbredte problemer blant menn enn blant kvinner (dvs. må jobbe hardere enn kollegene, og problemer med kollegers holdninger, på amanuensisnivå). Dette opptrer bare sporadisk i FRONT-materialet (se kapittel 2 og 6).



Figur 5.14. Kjønnforskjell i rapportering av arbeidsmiljøproblemer, presentert som linjediagram. Linjene viser kvinners problemrate i forhold til menns, etter stillingsnivå. Tallene er regnet som forholdet mellom hyppighet av problemet blant kvinner, i prosent av hyppigheten blant menn. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 623 vitenskapelig ansatte).

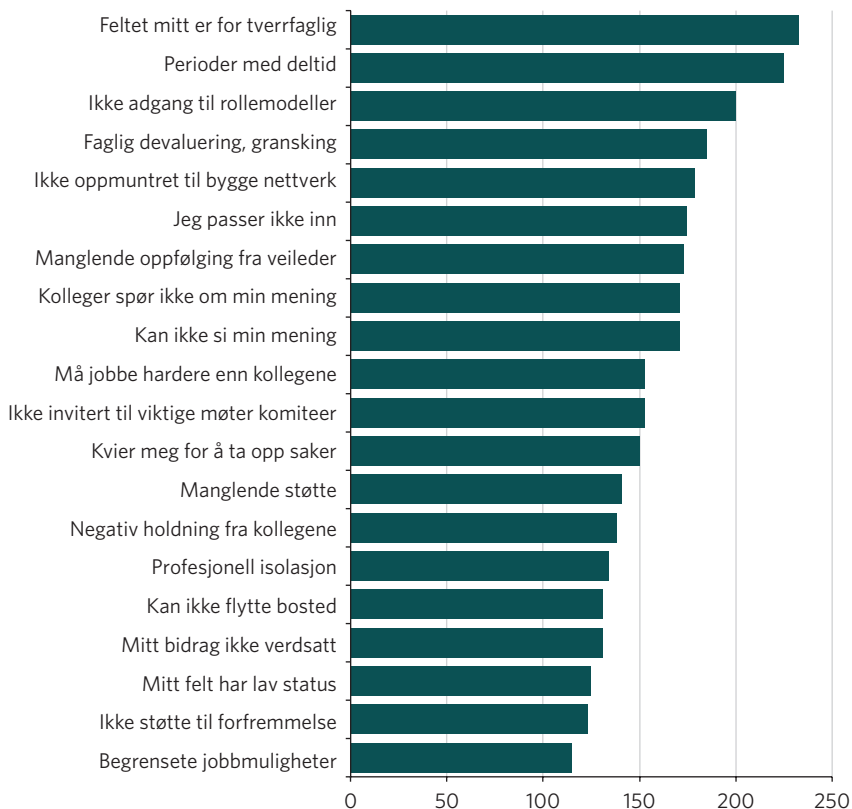
Kjønnsgapet oppsummert

Figur 5.15 sammenfatter forskjeller mellom kvinner og menn blant vitenskapelig ansatte når det gjelder karriereproblemer i miljø og kultur.

Her ser vi hvordan kjønnsforskjellene er meget store på noen variabler, på toppen av listen, og mindre nedover på listen. Listen viser ikke omfanget av problemet, men kvinners rapportering i forhold til menns. Et problem med mer enn 200 prosent på listen betyr at kvinner opplever problemet mer enn dobbelt så ofte som menn.

Om lag to tredjedeler av miljø- og kulturvariablene i undersøkelsen har tydelig forskjell i forhold til kjønn. En del av dette er store forskjeller, der kvinner er mer enn 150 prosent oftere involvert, mens en del er mindre, ned til 110 prosent. De sterke assosiasjonene øverst i figuren bekrefter bildet av et «gap», samtidig som vi ser bredden i forskjellene, og økende likhet, nedover.¹⁰

¹⁰ Analysen her er enkel og deskriptiv. Vi viser hva kjønn er assosiert med. Vi ser nærmere på andre bakgrunnsvariabler som kan være viktige når man tolker kjønnsforskjeller i kapittel 6, og på mulige årsaker til problemmonstret i kapittel 7, 8 og 9.



Figur 5.15. Kvinner rapportering om problemer med miljø og kultur, regnet i forhold til menns rapportering, i prosent (menns rapportering = 100 prosent). Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 623 vitenskapelig ansatte).

Samlet viser spørreundersøkelsene blant studenter og ansatte at kvinner og menn har ulike erfaringer, og at kvinner rapporterer større problemer med miljø og kultur enn det menn gjør. Kan resultatet være spuriøst eller misvisende? Kan spørsmålene og vinklingen av undersøkelsen ha bidratt til at vi får en overvekt av «kritiske kvinner» blant respondentene? Dette er mulig, men vi ser ikke tydelige tegn til det – vi har bare en svak overrepresentasjon av kvinner (ansattundersøkelsen). Problemene det spørres om, er i all hovedsak kjønnsnøytralt formulert, og forutsetter ingen spesiell knytning til kjønn eller likestilling. Vi ser dessuten at kvinner *ikke* er mer kritiske enn menn på en del viktige områder (som veiledning), og på variable der de antakelig kunne hatt grunn til å være det, som tilfredshet med lønnsnivået. Kvinner og menn svarer i all hovedsak «realistisk»,

ut fra våre resultater. Kjønnsgapet vi ser i figurene i dette kapitlet er etter alt å dømme reelt, og ikke et «rapporteringsproblem». Andre viktige variabler forsterker dette bildet gjennom at vi ser store kjønnsforskjeller i svarene. Det gjelder bl.a. sosial og akademisk forskjellsbehandling blant studenter, seksuell og annen trakassering, problemer etter omsorgspermisjon, og opplevelse av faglig devaluering (blant de ansatte).¹¹ Spørsmål om materiale og metode drøftes nærmere i vedlegg «Metode».

Hvor typisk er kjønnsgapet?

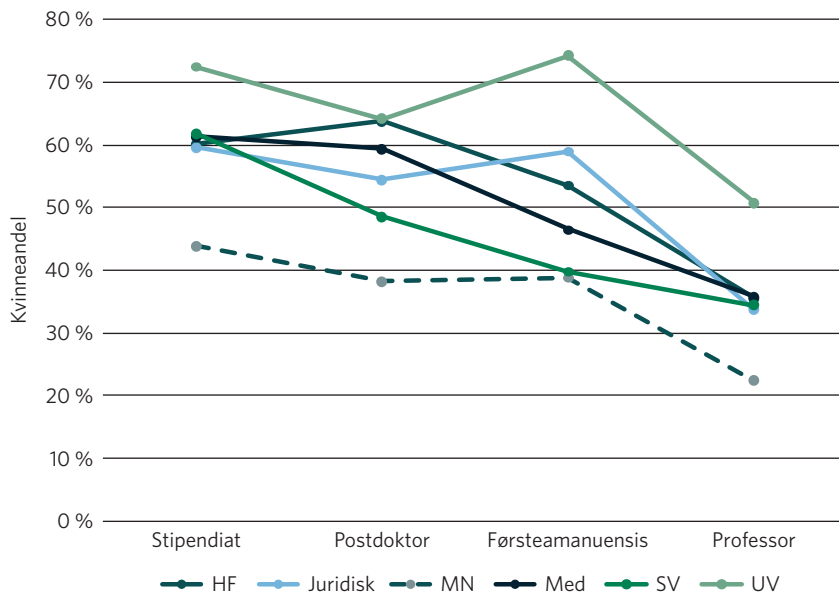
Materialet vi har presentert viser et detaljert empirisk bilde av kvinner og menns ulike erfaringer med arbeidsmiljø og kultur. Bildet korrigerer idealet om et rent meritokratisk universitet. I prosjektets forskningsgruppe ble vi overrasket over bredden og omfanget av kjønnsgapet i resultatene fra de to spørreundersøkelsene. Dette var ikke noe vi hadde antatt på forhånd, og i intervjuene hadde ikke disse mønstrene vært like tydelige. De anonyme spørreundersøkelsene ga vesentlig nytt materiale.

Men materialet kommer fra ett fakultet – Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo. Hvor typisk er dette for academia generelt? Er situasjonen på MN-fakultetet spesiell eller vanlig på UiO? Ser det likt eller annerledes ut på andre fakulteter? Er situasjonen spesiell eller vanlig sammenlignet med andre europeiske universiteter? Støttes dette nye bildet av annen ny internasjonal forskning? Vi begynner med å se på likheter og forskjeller mellom fakultetene ved UiO og går deretter videre med en europeisk sammenlikning.

Figuren under viser kvinneandelen på stillingsnivåene ved fem fakulteter ved UiO. Kurvene er noe ulike for fakultetene, men hovedmønsteret er likt.

Ut fra våre analyser av kjønnsbalanse og stillingsnivå er situasjonen på MN ganske vanlig på UiO. Alle fakultetene har tydelig underrepresentasjon av kvinner på toppnivå. Det som skiller dem, er hvor «fracfallet» av kvinner (eller «nærværet» av menn) er størst, slik figuren viser.

¹¹ Detaljanalyser bekrefter også bildet. F.eks. ser vi at andelen på professornivå som opplever faglig devaluering i form av stadig granskning er 9 prosent blant menn og hele 38 prosent blant kvinner.



Figur 5.16. Kvinneandelen på stillingsnivåene ved fem fakulteter ved UiO (stiplet linje er MN-fakultetet). Kilde: Database for statistikk om høyere utdanning (DBH): årsverk ved UiO 2020.

Vi har ikke systematiske kjønnsdelte data om opplevelser av arbeidsmiljø og kultur på tvers av fakultetene. Det materialet vi har, kan tyde på at noen hovedtrekk er felles, bl.a. økende ubalanse (numerisk mannsdominans) mot toppen, mens andre trekk varierer. Omfanget av seksuell trakassering blant studenter er noe lavere ved MN enn ved andre fakulteter ved UiO, ut fra tall fra studentundersøkelsen SHoT (SHoT, 2018). Disse tallene er ikke delt på kjønn, og det kan tenkes at ulike kjønnsproporsjoner innen de ulike fakultetenes studentgrupper spiller inn.¹² En undersøkelse av studenter ved MN, SV og UV viste mange fellestrekk i forhold til kjønn og likestilling (Thun & Holter, 2013). Den internasjonale forskningen om realfagene preges også både av fellestrekk som gjelder academia generelt, og særegenheter ved realfagene.

¹² For eksempel, ved at en større andel kvinnelige studenter betyr større sjanse for rapportering av seksuell trakassering, ut fra at det generelt sett i hovedsak er kvinner som rapporterer om dette problemet. På den annen side kan man tenke seg at fakulteter med større andel menn også vil ha større andel som trakasseres andre. I kapittel 3 drøfter vi materialet om seksuell trakassering i mer detalj.

Selv om realfagene ofte har vært fremstilt som relativt kjønnsstradisjonelle og mannsdominerte, er det ikke gitt at dette er situasjonen på et norsk universitet i dag. Realfagene er relativt mannsdominerte, men dette er ikke ensbetydende med at det står dårligere til med likestilling – kanskje er realistene bare «kjedelige men fredelige». I lys av likestillingsutviklingen er det mulig å formulere to hypoteser – (1) realfagene er mer tradisjonelle, men også at (2) de kan være mer bevisste og innovative når de tradisjonelle problemene kommer i mer kritisk søkelys gjennom økte krav til balanse og likestilling.

Hvor typisk er kjønnsgapet innen realfagene på MN, i forhold til universiteter andre steder? Her har vi solide data særlig fra to større undersøkelser som ligner vår fra Irland og Storbritannia. En del av spørreskjemaet i ansattundersøkelsen i FRONT bygget på skjemaene i disse studiene, så undersøkelsene kan dermed sammenliknes mer presist. Den første undersøkelsen, Integer, ble gjennomført i Irland 2012 og den andre, Asset,¹³ ble gjennomført i Storbritannia 2016.

Mange av de irske resultatene stemmer med våre. Det er et nesten overraskende likt bilde. En liknende liste med «problemvariabler» plukkes ut av analysene.

... kvinner opplevde sjeldnere enn menn at kolleger ba om deres synspunkter og oftere enn menn at de var utsatt for negativ faglig oppmerksomhet [*scrutiny*] fra kollegene. Selv om mange sider av miljøet ble positivt vurdert, var noen trekk mindre synlige enn andre – transparens, inkludering, samarbeid og støtte. Betydelig færre kvinner enn menn mente at kulturen på enheten var ikke-sexistisk eller respektfull. Mannlige respondenter følte seg bedre evaluert enn deres kvinnelige motpart i forhold til undervisning, forskning, vitenskapelig virksomhet og/eller kreativitet. (Drew, 2013, s. 21, vår oversettelse)

Noen ulikheter kommer også frem. I den irske studien er menn og kvinner omtrent like fornøyde med balansen mellom arbeid og privatliv. I vår ansattundersøkelse, derimot, er kvinnene omtrent dobbelt så ofte misfornøyde som mennene. Dette kan tolkes i forhold til ulike sosiale tradisjoner og forståelser av likestilling i de to landene. Kvinnene er mer

13 N = 4871 forskere i realfag/STEM-fag.

likestilte og stiller høyere krav i Norge enn i Irland. Forskjeller mellom institusjonene spiller også inn. Universitetet i den irske studien (Trinity) har enda lavere kvinneandel av akademisk stab og på toppnivå enn UiO (Drew, 2013, s. 33), men forholdene i realfagene ligner nok ganske mye.

Også undersøkelsen fra Storbritannia har resultater som stemmer med våre (Aldercotte et al., 2017). Kvinner rapporterte om mindre støtte og oppmuntring, mindre positive tilbakemeldinger og anerkjennelse, og at de sjeldnere bli oppfordret til å søke stillinger, sammenliknet med menn. På samme måte som i vår studie var en arbeidstidskultur med lange dager og manglende fleksibilitet et problem for kvinner mer enn det var for menn. Den britiske undersøkelsen viste også «arbeidsforskyvning» i form av at kvinner brukte mer tid på undervisning og administrasjon mens menn brukte mer tid på forskning (Aldercotte et al., 2017). FRONT-studien viser samme mønster. På lavere stillingsnivåer ser vi liten kjønnsforskjell, men arbeidsforskyvningen blir tydelig på førsteamanuensis-nivå der kvinnene i gjennomsnitt bruker 24 prosent av sin arbeidstid til forskning, mens det tilsvarende tallet for menn er 35 prosent. Også på professornivå er forskjellen tydelig – kvinner bruker 33 prosent av arbeidstiden på forskning, mens menn bruker 39 prosent.

I den britiske studien fant forskerne at kjønnsgapet med ekstra ulemper for kvinner som var tydelig på mange områder, varierte ut fra alder. «Størrelsen på kjønnsgapet innen ulike aspekter av arbeidslivet så ut til å være aldersavhengig, ettersom gapet ofte ikke var til stede (eller i det minste, mye mindre) blant respondenter 30 år og under» (Aldercotte et al., 2017, vår oversettelse). Dette er et viktig funn, som støttes i FRONT-materialet. At presset på kvinner øker oppover i alder stemmer med våre resultater. De kvinnelige masterstudentene opplever mer negativ oppmerksomhet enn de mannlige studentene, men dette gjelder særlig negativ sosial oppmerksomhet, mens kjønnsforskjellen er mindre når det gjelder negativ faglig oppmerksomhet. Det kan tolkes i retning av at den akademiske rangeringen av kjønnene blir større høyere opp på karrierestigen. Det er i tråd med Janus-modellen, som vi beskriver i bokens del 2.

En studie av mentorordningen for kvinner ved UiO (Løvbak & Holter, 2012) illustrerer betydningen av alder for å forstå ulike former for kjønnsbalanse, og peker på *payback time* som en mulig faktor, bl.a. ut fra

familieforskning. Etter en periode der mannen lar kvinnens karriere gå foran (typisk sett, tidlig i parforholdet, hun jobber med master- eller doktorgrad) kommer en periode der mannens karriere går foran. Dette kan knyttes til forskning om endringer av karriereprioritet oppover i livsløpet blant unge voksne og debatt om «retradisjonisering» av familien etter spedbarnsfasen (Lyng, 2017; Oechsle et al., 2012).

Forholdene i Norge er annerledes enn i f.eks. Irland og Storbritannia, og man skal være varsom med å overføre resultater fra et land – eller en organisasjon – til en annet uten videre. Likevel er det klart at FRONT-materialet i stor grad likner på resultatene fra tilsvarende spørreundersøkelser i Irland og Storbritannia. Tendensen er faktisk forbløffende stor likhet, med omtrent det samme mønsteret. Sammenlikningen gir støtte til en hypotese om nokså felles sosiokulturelle mekanismer i akademia på tvers av land.

Diskusjon

Både ansatte og studenter mener ofte at kjønn ikke bør spille en rolle. To av tre masterstudenter svarer for eksempel som nevnt at kjønnsbalanse ikke har betydning i gruppearbeidet. En mulig tolkning er at det ikke *bør* ha betydning. Man skal ikke la kjønn hindre samarbeidet. Tanken om at «kjønnsnøytralt er best» er bl.a. kjent fra likestillingsforskning om organisasjoner.¹⁴ Svarfordelingen på dette spørsmålet var omtrent den samme i en tidligere studentundersøkelse ved UiO (Thun & Holter, 2013, s. 132), men andelene enig og dels enig er noe større i vår undersøkelse, kanskje fordi utvalget her er avgrenset til realfagstudenter.

At likestillingsforskning viser at mange ønsker seg likestilling, samtidig som det også er mange som legger vekt på kjønnsforskjell, er ingen nyhet (se f.eks. Ø. Holter et al., 2009). Det er likevel noe overraskende at denne forskjellstenkningen fortsatt står såpass sterkt blant masterstudentene på

¹⁴ Kjønnsnøytralisering ble beskrevet som del av «hersketeknikker» allerede i tidlig kvinneforskning (H. Holter, 1976; Ås, 1981) og som del av «organisatorisk avverge» i forhold til likestilling (H. Holter, 1992). Tendensen har vært identifisert i mye forskning senere, se f.eks. Ø. Holter et al., 2009; Madsen et al., 2005; Skjeie & Teigen, 2003.

et universitet i «likestillingslandet». Nesten fire av ti realfagsstudenter er enige i at det er viktig å anerkjenne fundamental kjønnsforskjell – noe som står i en viss kontrast til hva studentene svarer på andre spørsmål. De aller fleste ønsker likestilling, inkludert lik deling av omsorg og lønnsarbeid i egen familie. Man kunne tenkt seg at oppfatningen om fundamental kjønnsforskjell står sterkest blant studentene på biologi, men det er ikke tilfelle ut fra studentenes svar. Biologistudenter er ikke mer «forskjellstenkende» enn fysikk- eller IT-studenter, i vårt (begrensete) materiale.¹⁵

Blant studentene i vårt materiale er kvinnene noe mer likestillingsorienterte enn mennene. Vi hadde dessverre ikke anledning til å stille de samme likestillingsspørsmålene i ansattundersøkelsen, men tendensen likner og er kjent fra tidligere studier. På *holdningsplanet* er forskjellene ofte små. De fleste ønsker kjønnslikestilling. Dette står i kontrast til spørsmål som mer direkte angår *praksisplanet*, altså spørsmål om erfaring, opplevelse og praksis. Det er særlig her at kvinner og menns svar skiller seg fra hverandre (se f.eks. Ø. Holter, 2017; Ø. Holter et al., 2009; Mæland, 2015; Oechsle et al., 2012).

På stipendiatnivå ser vi at et bredt spørsmål om årsaker til å velge en doktorgrad, som inkluderer påvirkning fra familie, venner og forskere, ikke skiller seg så sterkt ut fra kjønn, selv om noen tendenser er tydelige. Den største kjønnsforskjellen som kommer frem handler om å oppleve at man har «talent» for en doktorgradskarriere, en opplevelse menn har hatt nesten halvannen gang så ofte som kvinner.

Generelt må resultatene ses i lys av både karriereutvikling og livsfaser. Oppfatninger om at kjønnene er fundamentalt forskjellige og andre resultater kan tolkes i lys av *tradisjonelle kjønnsroller*. Det er en vanlig tankegang at kjønnsrelaterte oppfatninger og stereotyper er noe studentene «har med seg» fra før – fra oppvekst/familie, skole og miljø – og ikke noe universitetet skaper. Dermed blir det viktig å understreke at kjønnsrollene ikke bare har med medbrakte holdninger å gjøre. Studentene har gått inn i et kjønnsdelt system. Ved MN-fakultetet 2020 er bare omlag

15 Med forbehold om at biologistudentene hadde høyere kvinneandel, i forhold til de andre studentgruppene i undersøkelsen.

en av seks studenter med i en kjønnsbalansert masterutdanning (innen 40/60 mannlige og kvinnelige studenter), mens de andre fem er på lite balanserte utdanninger. Om vi ser på alle masterutdanningene ved Universitetet i Oslo viser en studie fra 2012 bare noe mer kjønnsbalanserte tall – en av fem studenter var med i en kjønnsbalansert masterutdanning (Thun & Holter, 2013). Et generelt trekk i bildet er at kjønnsdifferensieringen er større på utdanningsnivå enn på instituttnivå, og så vidt vi kan se, økende fra bachelornivå til masternivå.

At kjønnsforskjell er viktig, er derfor ikke bare et spørsmål om holdninger, men også noe som gjenspeiler mange studenter og unge forskeres *faktiske situasjon* på vei oppover i kjønnsdelte utdanningsløp. Det er ikke gitt at tradisjonelle kjønnsoppfatninger bare er noe studentene har fått med seg hjemmefra eller fra oppvekstmiljøet. Det er heller ikke gitt at det er studentene, mer enn universitetet selv, som skaper denne situasjonen med sterk kjønnsdeling¹⁶ (se videre kapittel 8). Uansett årsak – studentene lærer seg kjønnsroller oppover i karriereløpet, og hva de har med seg «hjemmefra» modereres og tilpasses. Kjønnsroller kan altså være viktige, det er ikke noe i våre resultater som motsier dette, men rollene er ikke fastlagt bare av barndom og ungdom. Hadde de vært det, hadde vi sett andre mønstre, for eksempel når det gjelder støtte til en karriere i realfag.

På tvers av kjønn ser vi at foreldrenes utdanning betyr mye for hvem som kommer inn på en masterutdanning. 66 prosent av studentene oppga at de hadde en far med høyere utdanning, og 64 prosent at de hadde en mor med høyere utdanning (nokså likt fordelt på kjønn). Studenter med foreldre med høyere utdanning er sterkt overrepresentert, her som i andre studier (se kapittel 6). Dette kan tolkes i retning av at studentene allerede er selektert, de har med seg ulik «sosial bagasje», der både sosial klasse, kjønnsroller og sosialisering betyr mye – selv om dette ikke lenger er så sterkt knyttet til «tradisjonell» kjønnsrolleutforming og en tradisjonell mannlig forsørgerlogikk (se kapittel 2).

Holdninger og praksis må ses i lys av livssituasjon. Likestillingsforskning viser at holdningene ofte endrer seg fra ung voksen alder til

16 Det kan virke litt påfallende at et universitet som ellers tilstreber en svært aktiv rolle i forhold til rekruttering av studenter og forskere her kan fremstilles nærmest som et uskyldig «offer» for kjønnsradisjonalisme i samfunnet generelt og i familien spesielt.

småbarnsfasen. Særlig kvinner har en tendens til å bli mer kritiske til den eksisterende (u)balansen når de får barn. Studentene i vårt utvalg har som regel ikke stiftet familie enda, og få har barn. 57 prosent av studentene oppgir at de var enslige, 34 prosent var samboere og 9 prosent var gift. Bare 4 prosent hadde barn. Flere av masterstudentene var altså i en livsfase med å etablere samboerskap, men få hadde foreløpig fått barn.¹⁷

Studentundersøkelsen viser et blandet bilde på *holdningsnivå*, med både likestilling og vekt på kjønnsforskjell. På *praksisnivå* ser vi et annet og mindre kjønnsbalansert bilde. Her har de kvinnelige studentene halvannen til tre ganger så stor sjanse til å møte motbakker i karrieren i form av akademisk eller sosial nedgradering sammenliknet med de mannlige studentene. Det meste av denne opplevde nedgraderingen kommer fra medstudenter, noe fra lærere, veiledere og andre. Bare et mindretall av studentene forteller at dette skjer «ofte». Men det skjer «noen ganger».

I ansattundersøkelsen er et element av kjønnsmessig skjevseleksjon tydelig. Sammenlikningen med studier fra Irland og Storbritannia viser at det i hovedsak er det samme på tvers av land, stillingsnivå, kultur, arbeidsmiljø og andre forhold. Kjønn fremstår som en selvstendig dimensjon, som regel i kvinners disfavør. Hovedtendensen er at kvinner fortsatt kommer dårligere ut enn menn. Det gjelder statistisk, selv om mer likestilling er oppnådd på noen felt. Materialet viser at det fortsatt er betydelige ekstrakostnader for kvinner ved å satse på en akademisk karriere. Det kommer bl.a. frem i opplevd ubalanse mellom arbeid og privatliv og mistriksel med arbeidskulturen. Det understøttes av skjev arbeidsbalanse i en del av de ansattes hushold, der mannens karriere fortsatt ofte går foran kvinnens. Som nevnt har kvinner mye større sjanse, etter omsorgspermisjon, til å oppleve vanskeligheter ved å komme tilbake til jobb, sammenliknet med menn. Det kan bl.a. handle om at menn

17 En del tidligere forskning tyder på at ungdom og unge voksne kan være mer «kjønnstradisjonelle» enn voksne i fasen med små barn (Teigen, 2006). Særlig de yngste kommer (noe uventet) ut som kjønnskonservative. Dette kan trolig knyttes mer til livsfase enn til alder som sådan. Problemene med manglende kjønnslikestilling oppleves mer tydelig etter hvert som de unge får seg jobb, skal ha barn, og må kombinere dette.

jobber mer etter at paret får barn, mens kvinner jobber mindre (se f.eks. Halrynjo, 2017). Resultatene kan minne om «straffen» for moderskap (at mødre vurderes å være for eksempel mindre kompetente og mindre egnet for lederjobber enn kvinner uten barn, og menn med og uten barn) som er funnet i amerikanske studier (Correll et al., 2007). Dette kan også ses i lys av tidligere studier av UiO (Løvbak & Holter, 2012, s. 47; Orning, 2016). Både spørreundersøkelsene og intervjuene i FRONT-prosjektet viser at balansen mellom forskning og familie er særlig utfordrende for kvinner (se kapittel 1, og Thun 2019).

Kjønnsroller og kjønnsstereotyper er deler av dette bildet. Stereotypene har kjønnede konsekvenser i kvinners – og mødres – disfavør. Intervjuene viste ulike forventninger til kvinner og menn når det gjaldt for eksempel henting i barnehage og mulighet til å delta på kveldsarrangementer. Thun (2019) beskriver dette, og setter saken på spissen i et intervju: «Hvis en mannlig kollega henter i barnehagen to dager i uka er han en likestilt helt, men når kvinner gjør det samme, blir det satt spørsmålstegn ved vår forpliktelse til forskningen, var en vanlig kommentar fra informantene» (Sandum 2019).

Ser man dette mønsteret samlet, er det ikke lenger overraskende at manglende kjønnsbalanse opprettholdes på toppen, eller bare endres meget sakte. Relativt fravær av kvinner på toppstillingene, bl.a. i realfag, henger sammen med at kvinner opplever mer motgang og mindre faglig støtte enn menn. Det viktigste mønsteret, innen et i dag noe mer likestilt akademia, kan være manglende støtte i form av «ikke-hendelser» som at ikke bli referert eller invitert (Husu, 2005), i stedet for direkte motarbeidelse. Motstand betyr nok noe, men skal en frem, *må* en ha støtte – for å sette dette på spissen. Mangel på støtte kan tolkes som et eksempel på «passiv» motstand mot kjønnsbalanse og likestilling, eller det som har vært kalt «avverge» (H. Holter, 1992). Men også mer «aktiv» motstand kommer frem i deler av FRONT-materialet – bl.a. når det gjelder trakassering (kapittel 3).¹⁸

18 I kapittel 2 tar vi videre opp menn og maskuliniteter i forhold til likestilling, og viser hvordan likestilling delvis varierer på tvers av kjønn (Ø. Holter et al., 2009, se videre f.eks. Barker et al., 2011, Warat et. al., 2017)

Arbeidsforskyvningen i form av at kvinner bruker mer av sin arbeidstid på undervisning og administrasjon mens menn bruker mer tid på forskning som vi finner i vårt materiale styrkes ikke bare av den britiske undersøkelsen Asset, men også av flere norske og internasjonale studier (se f.eks. Vabø et al., 2012; Vetenskapsrådet, 2021). I studien fra det svenske Vetenskapsrådet fremholdes arbeidsforskyvning som en hovedårsak til manglende kjønnsbalanse i høyere vitenskapelige stillinger. Dette begrunnes med at kvinner både finnes innenfor forskningsfelt som er preget av en høy andel undervisning, og at de – innenfor alle fagområder – rapporterer at de har mindre tid til forskning enn sine mannlige kolleger (Vetenskapsrådet, 2021).

Sammenlikningen med den irske studien Integer og den britiske studien Asset gir støtte til en hypotese om nokså felles sosiokulturelle mekanismer innen realfagene på tvers av land. Noen trekk ligner også forholdene i mannsdominerte prestisjefag og elitejobber generelt (Halrynjo, 2017; Aarseth, 2014). Vi kan for eksempel se at kjønnsgapet i erfaringer med arbeidsmiljø og kultur har en psykologisk side. Oppsamlete negative erfaringer gir på lang sikt større sjanse for «selvvalgt» nedgradering eller devaluering; man mister selvtillit og tro på seg selv. Dette påvirker bl.a. organisatorisk meningskaping eller *sensemaking* (Dockweiler et al., 2018; Snickare & Holter, 2018; se videre kapittel 7 og 12).

Det empiriske bildet som er presentert her forteller om kjønnsforskjeller sett for seg – uavhengig av andre variabler i dataene, uansett om forskjellene kanskje *også* henger sammen med andre forhold eller diskrimineringsgrunnlag, f.eks. etnisitet eller sosial klasse (foreldres utdanningsnivå). Bakgrunnen for dette er behovet for å forstå kjønnsforskjellene som mønster i seg selv, før man knytter dem for raskt til etnisitet, klasse eller andre variabler. Variablene som peker seg ut, danner et fenomen-mønster, og utfordringen er å få det tydelig frem, og tolke hva det betyr.

En slik strategi der kjønn og kjønnslikestilling ses for seg, for best mulig utdyping av bildet, ville kanskje vært uakseptabel dersom det viste seg at kjønn stort sett samvarierte med andre faktorer – etnisitet, klasse, stillingsnivå, alder osv. Men slik er det ikke. Kjønn er i stedet en meget

sterk, selvstendig faktor, på tvers av en rekke andre bakgrunnsvariabler i materialet (se kapittel 6 og vedlegg «Metode»).

Konklusjon

Innledningsvis i dette kapitlet stilte vi spørsmål om det eksisterer et kjønnsgap i opplevelser og erfaringer i akademia. Materialet vi har gått igjennom bekrefter dette. I kapitlet dokumenterer vi noen av de viktigste forskjellene. Vi viser bl.a. at kvinnelige studenter opplever at miljøet er lite inkluderende omtrent dobbelt så hyppig som mannlige studenter, og at de opplever negativ akademisk behandling halvannen gang så hyppig. Kvinnelige vitenskapelig ansatte opplever dobbelt så hyppig at de stadig blir gransket, i forhold til de mannlige, og halvannen gang så hyppig at de må jobbe mer enn kollegene for å bli anerkjent. Dette mønsteret omfatter også en rekke variabler der gapet er mindre, for eksempel problemer med kollegers holdninger, der kvinner «bare» har 140 prosent større hyppighet i forhold til menn. Hele to tredjedeler av miljø- og kulturvariablene i undersøkelsen har tydelig forskjell i forhold til kjønn.¹⁹

Kapitlet presenterer materialet ut fra tre viktige karrieretrinn: student, stipendiat og vitenskapelig ansatte på høyere nivåer. Analysene viser store kjønnsforskjeller på alle tre trinn. Kvinner opplever flere problemer enn menn på alle trinn. På samme måte ser vi at kjønnsgapet kommer frem på tvers av enhetene ved fakultetet. Kjønnsgapet danner et tydelig mønster, selv om problembildet er noe forskjellig, avhengig av bl.a. stillingsnivå og fagområde.

Videre sammenlikner vi FRONT-materialet med internasjonal forskning. To europeiske surveys som likner vår ansattsurvey viser et tilsvarende kjønnsgap innen realfagene. Vi diskuterer deretter disse resultatene i lys av bl.a. kjønnsrolleteori. Betydningen av kjønnsforskjellene i forhold til andre typer sosial ulikhet – særlig, etnisitet – blir videre belyst

19 Dvs. statistisk signifikant forskjell ut fra bivariat analyse (SPSS). En del av dette er som nevnt nokså svake korrelasjoner (for eksempel at kvinner har 110–120 prosent hyppighet i forhold til menn), mens andre deler er sterkere (som regel 130–200 prosent, noen ganger enda mer).

i kapittel 6. Kapittel 7 presenterer en modell for å tolke kjønnsgapet som er dokumentert i dette kapitlet.

Referanser

- 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>
- 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>
- Barker, G., Contreras, J. M., Heilman, B., Nascimento, M., Singh, A. & Verma, R. (2011). *Evolving men 2011: Initial results from the international men and gender equality survey IMAGES*. International Center for Research on Women (ICRW). <https://resourcecentre.savethechildren.net/library/evolving-men-initial-results-international-men-and-gender-equality-survey-images>
- Correll, S. J; Benard, S and Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 11(5), 1297–1339.
- Dockweiler, M., Holter, Ø. G. & Snickare, L. (2018). Making sense of downsizing: Exploring masculinities in the Norwegian oil industry. I A. Bolsø, S. H. Svendsen & S. Ø. Sørensen (Red.), *Bodies, symbols and organizational practice: The gendered dynamics of power*. Routledge.
- Drew, E. (2013). *Integer baseline report*. Centre for Women in Science & Engineering Research. (WiSER), Trinity College. <https://www.tcd.ie/tcgel/assets/pdf/INTEGER%20Report%202013.pdf>
- 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.
- Holter, H. (1976). Om kvinneundertrykkelse, mannundertrykkelse og hersketeknikker. I T. Støren & T. S. Wetlesen (Red.), *Kvinnekunnskap* (s. 61–82). Gyldendal.
- Holter, H. (1992). Motstand og avverge i sosiale organisasjoner. Fremdeles et aktuelt tema? *Nytt om kvinneforskning*, 2(90).
- Holter, Ø. G. (Red.). (2007). *Män i rörelse. Jämställdhet, förändring och social innovation i Norden*. Gidlunds forlag.
- Holter, Ø. G. (2017). The development of a Norwegian model of gender equality research. I M. Warat, E. Krzaklewska, A. Ratecka & K. Slany (Red.). *Gender equality and quality of life: Perspectives from Poland and Norway* (s. 127–150). Peter Lang.

- 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/>
- Holter, Ø. G. & Aarseth, H. (1993). *Menns livssammenheng*. Gyldendal.
- Husu, L. (2005). *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subtilt* (Högskoleverkets rapportserie 2005:41 R). National Agency for Higher Education.
- Lyng, S. T. (2017). *Fra likestilt til nytradisjonell. En prosessorientert studie av arbeid-familietilpasninger blant norske foreldre i konkurranseintensive karrierejobber* [Doktorgradsavhandling, Universitetet i Oslo]. DUO vitenarkiv. <http://urn.nb.no/URN:NBN:no-58391>
- Løkke, P. A. (2000). *Farsrevolusjonen*. Pax.
- Løvbak, H. E. & Holter, Ø. G. (2012). *Kjønn og karriere: En rapport om kvinners karriereutvikling med utgangspunkt i mentorprogrammet ved Universitetet i Oslo* (Rapport, Senter for tverrfaglig kjønnsforskning). Universitetet i Oslo. https://www.stk.uio.no/forskning/publikasjoner/rapporter/2012/kjonn_karriere_web_20120830.pdf
- Madsen, S. A., Kaster, M., Holter, Ø. G., Nielsen, M. L. & Schei, B. (2005). *Kønnets betydning i det professionelle arbeidet med ofre for voldtægt*. Psykologisk og Psykososial Forskningsenhet, Rigshospitalet.
- Mæland, E. (2015, 22. oktober). Norsk oppskrift på hvordan måle kjønnslikestilling vekker internasjonal interesse. *Kilden kjønnsforskning.no*. <http://kjønnsforskning.no/nb/2015/10/norsk-forskningsmetode-male-kjønnslikestilling-vekker-internasjonal-interesse-4>
- Oechsle, M., Muller, U. & Hess, S. (Red.). (2012). *Fatherhood in late modernity: Cultural images, social practices, structural frames*. Barbara Budrich Publishers.
- 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>
- Sandum, E. (2019, 20. august). Forskerne mener jobb i akademia er som risikosport [Intervju med C. Thun]. *kjønnsforskning.no*. <https://kjønnsforskning.no/nb/2019/08/forskerne-mener-jobb-i-akademia-er-som-risikosport>
- SHoT. (2018). *Studentens helse- og trivselsundersøkelse* (Nasjonal rapport). <https://www.uio.no/studier/om/laringsmiljo/shot/index.html>
- Sivertsen, B., Nielsen M. B., Madsen I. E. H., Knapstad, M., Lønning, K. J. & Hysing, M. (2019). Sexual harassment and assault among university students in Norway: A cross-sectional prevalence study. *BMJ Open*, 9(6). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-026993>
- Skjeie, H. & Teigen, M. (2003). *Menn imellom*. Gyldendal Akademisk.

- 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.
- Teigen, M. (2006). Holdning til likestilling – nye polariseringstendenser. *Sosiologisk tidsskrift*, 14(3), 254–275.
- 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*. Akademisk Forlag. https://www.stk.uio.no/forskning/publikasjoner/publikasjoner/rapporter/2013/rapport_kjønnsbalanse_og_leringsutbytte.pdf
- 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/Ås, B. \(1981\). Kvinner i alle land ... Håndbok i frigjøring. Aschehoug.](https://www.nifu.no/publications/951891/Ås, B. (1981). Kvinner i alle land ... Håndbok i frigjøring. Aschehoug.)
- Vetenskapsrådet (Swedish Research Council) (2021). *Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning*. Vetenskapsrådets (Swedish Research Council) rapportserie, 2106. ISBN 978-91-88943-44-6. https://www.vr.se/download/18.5b512ab5179b56f3dofea7/1624460065545/Hur%20jämställt%20är%20det%20i%20högskolan_VR2106.pdf
- Warat, M., Krzaklewska, E., Ratecka, A. & Slany, K. (Red.). (2017). *Gender equality and quality of life. Perspectives from Poland and Norway*. Peter Lang.
- Aarseth, H. (2014). Finanskapitalismens kjønnsromantikk: Næringslivselitens kjønnskomplementære familiekultur. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 38(3–4), 203–218. <https://doi.org/10.18261/ISSN1891-1781-2014-03-04-02>