

Mangset, M., Orupabo, J., Reisel, L. & Teigen, M. (2022). Hva slags problem er kjønnsulikhet i akademia? I I.W. Ovesen & H. Aarseth (Red.), *Kjønn og akademia. På vei mot BALANSE?* (s. 24–41). Fagbokforlaget.
DOI: <https://doi.org/10.55669/oa160801>

1

Hva slags problem er kjønnsulikhet i akademia?

Marte Mangset, Julia Orupabo, Liza Reisel og Mari Teigen

Innledning

Til tross for kvinnelig flertall i høyere utdanning og aktivt likestillingsarbeid gjennom flere tiår, er fremdeles kvinner underrepresentert på toppen av norsk akademia. Mangel på kjønnsbalanse i akademiske toppstillinger er anerkjent som et viktig problem: Den siste forskningsmeldingen understreker at vi er langt fra å utnytte potensialet i befolkningen når det gjelder mangfold og kjønnsbalanse på toppen av akademia (Meld. St. 4 (2018–2019), s. 27). Lignende formuleringer finner vi også i europeisk forskningspolitikk, hvor det hevdes at til tross for at arbeidet med kjønnsbalanse har hatt prioritet, så går utviklingen for sakte og er utilfredsstillende.¹ På EU-

1 A new ERA for Research and Innovation 2020 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0628&from=EN>

nivå intensiveres kravet til akademiske institusjoner om å utvikle konkrete likestillingsplaner som en sentral strategi for å fremme kjønnsbalanse.²

Vi vil med dette kapitlet bidra med innsikt i hvordan vi best kan forstå og forklare mangel på kjønnsbalanse i toppstillinger i norsk akademia. Hva slags «type problem» er kjønnsubalanse på toppen av akademia i Norge i dag? Blant forklaringene på denne ubalansen som har fått mye oppmerksomhet, er fordommer og diskriminering i ansettelsesprosesser. Det har både i internasjonal forskning og i mediedebatter vært fokus på betydningen av sosialpsykologiske mekanismer som får de som ansetter, til å nedvurdere kvinnelige kandidater i forhold til mannlige – ofte ubevisst. Samtidig viser norsk og internasjonal forskningslitteratur om kjønnsubalanse i akademia at problemet er mer sammensatt. I dette kapitlet argumenterer vi for at perspektiver som inkluderer *institusjonelle* og *strukturelle* forhold, åpner opp for mer nyanserte og presise beskrivelser av hva slags problem kjønnsulikhet i akademia er i en norsk kontekst. Ut over perspektivet på betydningen av ubeviste fordommer trekker vi derfor fram tre ytterligere forklaringer som i større grad fokuserer på institusjonelle og strukturelle forhold. For det første trekker vi fram hvordan familieforpliktelser utfordres av krav og forventninger i akademia som «grådige» institusjon. For det andre hvordan kjønn henger sammen med prioriteringer av ulike oppgaver i akademia. For det tredje hvordan ansettelsesprosessene skaper en innsnevring og ensretting av hva som utgjør akademisk eksellens, som kan bidra til vedvarende kjønnsubalanse. Teoretisk bidrar kapitlet til litteraturen om strukturell ulikhet, og illustrerer hvordan presumptivt nøytrale og objektive krav og forventninger kan skape ulikhet mellom grupper med ulike betingelser for deltagelse.

I det følgende vil vi først gi en situasjonsbeskrivelse av hovedtendensene i utviklingen mot økt kjønnsbalanse. Deretter identifiseres fire hovedforklaringer som løftes fram som viktige årsaker til vedvarende kjønnsulikhet i norsk og internasjonal litteratur. Til sist vil vi diskutere disse forklaringene og komme med nye refleksjoner omkring hvordan utfordringene for kjønns-

2 The Commission's gender equality strategy 2020–2025 https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#the-commissions-gender-equality-strategy

balanse i akademiske toppstillinger bør forstås for bedre å utvikle tenkingen og verktøyene for å fremme endring i ønsket retning.

Utvikling mot kjønnsbalanse

Det norske arbeidsmarkedet er preget av høy yrkesaktivitet, og kvinners yrkesaktivitet er i dag på nær samme nivå som menns. Det er imidlertid en vedvarende tendens til kjønnsdeling på arbeidsmarkedet, både mellom yrker og på ulike stillingsnivåer (Reisel & Teigen, 2014). Et at de mest iøynefallende uttrykkene for mangel på kjønnsbalanse er vedvarende dominans av menn i toppstillinger, særlig i næringslivet og i academia. Men selv om mannsdominansen vedvarer, har kvinneandelen økt de siste tiårene. I 1995 var i underkant av 10 prosent av professorene i Norge kvinner. Andelen kvinnelige professorer har siden økt sakte, men sikkert med omtrent ett prosentpoeng i året. I 2020 var 33 prosent av professorene kvinner (Database for statistikk om høyere utdanning, 2020). Ifølge de mest oppdaterte internasjonale sammenlikningene ligger Norge nå relativt høyt på den europeiske rangeringen over kvinneandel blant professorer, med høyere andel kvinnelige professorer enn EU-gjennomsnittet (European Commission, 2021). Det er samtidig store fagområdeforskjeller når det gjelder kjønnsbalanse både i rekrutteringsbasen og i toppstillingene. Innenfor naturvitenskap og ingeniør- og teknologifag ligger Norge like under det europeiske gjennomsnittet på henholdsvis 22 og 18 prosent kvinnelige professorer (European Commission, 2021). Fagområdeforskjellene speiler delvis vedvarende kjønnsforskjeller i utdanningsvalg, som bidrar til en kjønnskjev rekrutteringsbase i disse fagområdene.

En omfattende gjennomgang av karrieremønstre i norsk academia i perioden 2007–2016 konkluderer med at menn og kvinner hadde lik sannsynlighet for å klatre i stillingshierarkiet, med ett unntak: overgangen til professorstilling (Frølich mfl., 2019, figur 4.6 s. 92). Den langsomme endringen i kvinneandelen blant professorer i norsk academia må ses i sammenheng med både rekrutteringsbasen og sammensetningen av ansatte på professor-nivå. På mange fagfelt har det lenge vært et godt tilfang av dyktige kvinnelige kandidater. I gjennomsnitt stod kvinner for halvparten av avlagte doktorgrader i 2020 (Database for statistikk om høyere utdanning, 2020). Samtidig er

det relativt liten utskiftning blant de som innehar toppstillinger i akademia, i motsetning til for eksempel i næringslivet. De som har oppnådd professorkompetanse, blir typisk værende i stillingen til de går av med alderspensjon. Det legger noen begrensninger på mulig endringstakt, som ikke uten videre kan løses av likestillingstiltak. Samtidig ligger det en utfordring i at det i tillegg er slik at mannlige førsteamanuenser også i dag har større sannsynlighet for å oppnå professorstilling enn kvinner i samme type stilling.

Det er ikke kun tilgang til toppstillinger som kan være målbare uttrykk for likestillingsutfordringer i akademia. Forskningen har også vist at det har vært betydelige kjønnsforskjeller i mannlige og kvinnelige akademikers tilgang til prestisjefylte eksellensmidler, som Senter for fremragende forskning (SFF), Banebrytende forskning (tidligere Fripro) eller «Advanced Grants» fra European Research Council (ERC) (European Commission, 2009; Forskningsrådet, 2008; Aksnes mfl., 2012). I den norske konteksten viser en nyere studie av kjønnsforskjeller i søking til og innvilgelse av SFF-midler at det i de senere årene ikke lenger er kjønnskjevheter blant prosjektledere i søknadene (holdt opp mot andelen professorer, eller potensielle søkere), og at kvinner i noe større grad enn menn får innvilget søknadene når de først søker, særlig innen matematikk, naturvitenskap og teknologi (MNT)-fagene (Miland, 2017). Når det gjelder europeiske eksellensmidler, har det også funnet sted en endring over tid siden oppstarten av ERC-programmet. Andel kvinner blant søkerne har økt over tid, selv om det er et godt stykke igjen til det er kjønnsbalanse blant søkerne. Tilslagsraten er i de senere år derimot tilnærmet lik på både Starting Grant og Consolidator Grants for mannlige og kvinnelige søkere (European Research Council, 2018).

Gitt disse positive tendensene vil noen hevde at andelen kvinner i professorstillinger vil gå seg til over tid. For det første fordi det antas at kvinner og menn i dag har like muligheter til å gjøre karriere. For det andre fordi de som ble ansatt under tidligere og mer kjønnskjeve betingelser, etter hvert vil pensjonere seg. Med andre ord er antakelsen at sammensetningen blant professorer vil gjennomgå et generasjonsskifte over tid. Andre vil hevde at det er trekk ved den akademiske karrierelogikken som bremser utviklingen over tid, og at vi ikke kan ta for gitt at den sakte endringen i retning av kjønnsbalanse vil vare ved. Endringene så langt har heller ikke kommet av seg selv, men har tvert imot vært ledsaget av en rekke nasjonale og institusjonelle tiltak.

Det har altså funnet sted en jevn økning i andelen kvinnelige professorer, og en bedring i den kjønnskjeve tilgangen til prestisjefylte eksellensmidler over tid. Samtidig har menn fremdeles høyere sannsynlighet for å oppnå professorstilling enn kvinner, og det er til dels svært store forskjeller mellom fagområder i grad av mannsdominans i akademias toppstillinger.

Sentrale forklaringer på vedvarende kjønnsubalanse i akademia

For å forstå hvorfor kjønnsubalansen i akademia vedvarer, særlig i toppstillinger, i klar kontrast til de høye kvinneandelene blant studenter, stipendiater og postdoktorer, har det utviklet seg en stor forskningslitteratur om kjønnsforskjeller i akademiske karrierer. Er det slik at kvinner systematisk vurderes som dårligere enn menn av akademias «portvoktere», de som sitter i ansettelseskomiteer, selv når de akademiske merittene er like? Eller er det slik at kvinner ofte ikke er like godt kvalifisert som menn, ikke har publisert like mye i de mest prestisjetunge tidsskriftene, fordi de er mer tynget av familieforpliktelser eller fordi de blir satt til å gjøre mer ikke-meritterende arbeid? Vi vil i det følgende trekke fram noen sentrale forklaringer fra denne forskningen om årsaker til vedvarende mannsdominans i akademiske toppstillinger. De funnene som står sentralt, vil så danne bakteppet for en diskusjon av hvordan vi i dag best kan nærme oss spørsmål om kjønnsubalanse i akademiske toppstillinger.

Møter kvinner negative fordommer?

Påstander om forekomst av ubevisste fordommer, eller «unconscious bias», i en seleksjons- eller vurderingsprosess vil si at andre kriterier enn de som skulle hensyntas, har fått relevans og farget vurderingen. I denne sammenhengen vil fordommer kunne komme til uttrykk ved at de som vurderer akademisk kompetanse – portvokterne – bevisst eller ubevisst blir påvirket av stereotype forestillinger om kjønn eller har en tendens til å vurdere kvinner dårligere enn deres kvalifikasjoner tilsier. Dette kan skje ved at kandidater av ulikt kjønn, men som ellers har like meritter, blir vurdert forskjellig for eksempel i en ansettelsesprosess. Kan det f.eks. være slik at når menn og

kvinner har publisert like mye, og i like prestisjefulle tidsskrift, blir kvinner likevel oftere vurdert som middelmådige, mens menn oftere blir vurdert som eksellente? Dette er antakelser som har et visst gehør i debatter om kvinners svakere representasjon i akademiske toppstillinger. En del debatter om hva slags tiltak som bør settes inn for å bedre kjønnsbalansen, tar også utgangspunkt i denne type forklaringer: Ved å jobbe med bevisstgjøring om slike ubevisste fordommer blant de som rekrutterer, ønsker man å oppnå en mer kjønnsbalansert rekruttering.

Det finnes flere studier som har undersøkt om kvinner møter ubevisste, negative fordommer i det akademiske systemet. Flere studier har dokumentert skjevheter i rekrutterings- og tildelingsprosesser ved hjelp av eksperimenter hvor de ber vitenskapelig ansatte vurdere kompetansen til søkerne. Disse studiene finner at når mannlige og kvinnelige søkere med lik kompetanse vurderes, vurderes menn som bedre kvalifisert (Foschi mfl., 1994; Wennerås & Wold, 1997; Steinpreis mfl., 1999; Moss-Racusin mfl., 2012).

Nyere forskning som ser på fordommer i rekrutteringen til akademiske toppstillinger, støtter imidlertid ikke opp om påstandene om at kvinner møter ubevisste, negative fordommer som menn ikke møter. Både i Norden og internasjonalt viser flere studier at når mannlige og kvinnelige søkere har like CV-er, så vurderes kvinner som likt eller bedre kvalifisert enn menn (Carlsson mfl., 2021; Williams & Ceci, 2015; Ceci, 2018; Abramo mfl., 2016). Carlsson mfl. (2021) gjennomførte et eksperiment hvor de ba vitenskapelig ansatte ved universiteter i Norge, Sverige og Island vurdere fiktive søkere til faste vitenskapelige stillinger. De fant ikke negative fordommer mot kvinner, de fant heller at med ellers like meritter vurderes kvinner noe bedre enn menn.

En ikke-eksperimentell studie av karriereprogresjon i statsvitenskap ved tyske universiteter viser på liknende vis at når menn og kvinner har like kvalifikasjoner, for eksempel har publisert like mye, skaffet like mye ekstern finansiering og vunnet like mange og gjeve priser, har kvinner 20 prosent høyere sjanse enn menn for å bli rekruttert (Schröder mfl., 2021).

Eksperimentstudier undersøker ubevisste fordommer på en strengt testbar måte. Denne forskningslitteraturen finner lite støtte for ubevisste fordommer målt på denne måten. Det synes likevel ikke rimelig å tolke disse resultatene dit hen at vi kan utelukke at ubevisste fordommer har betydning for kvinners karrierer i academia. Annen forskning finner at kjønne

mikroprosesser og akademias kjønnede strukturer skaper større motbakker for kvinner enn menn i academia i ulike deler av utdannings- og karriereløpet (se f.eks. Holter & Snickare, 2021). Disse mikroprosessene er ofte mindre målbare. Stereotypier kan få betydning på mange måter og på ulike punkter i en akademisk karriere, ikke minst på mindre formaliserte seleksjonstidspunkter enn i ansettelsesprosesser. Prosesser som kan virke inn på hva slags kompetanse som bygges opp til det tidspunktet hvor de søker faste vitenskapelige stillinger.

Derfor mener vi at forskningen omkring fordommer er mindre entydig enn en av og til kan få inntrykk av i den offentlige debatten. Det er mulig at mer likestillingsorienterte holdninger og en sterkere vekt på likestillingspolitiske tiltak i academia over tid har bidratt til å redusere betydningen av fordommer mot kvinner, særlig i de mer eksplisitte vurderingssituasjonene, som i ansettelser og tildelinger av stipender eller forskningsmidler. De ulike forståelsene av ubevisste fordommer understreker behovet for å rette søkelyset mot et bredt felt av faktorer og mekanismer for å forstå vedvarende kjønnsubalanse. I den grad ubevisste fordommer bidrar til ulikestilling i academia, er de innvevd i institusjonaliserte strukturer.

Kjønn og familieliv i grådige organisasjoner

En sentral forklaring på vedvarende mannsdominans i arbeidslivets topposisjoner peker på at familie- og omsorgsansvar påvirker menns og kvinners karrierer ulikt. En rekke studier tyder på at familieliv kan virke fremmende på menns karriere, men bremser ofte kvinners karriere (Cech & Blair-Loy, 2019). Vi spør om perspektiver på academia som en grådig institusjon (Coser, 1974), tuftet på maskuline normer i tråd med Ackers teori om kjønnede organisasjoner (1990), gir innsikt i hvordan mødres, og i noen grad fedres, karrierer hemmes?

Flere studier vektlegger academia som en grådig institusjon, det vil si hvor det er høye forventninger til arbeidstakernes fulle dedikasjon og lojalitet, som følgelig utfordrer balansen mellom arbeidsliv og familieliv (Thun, 2020; Bourabain, 2021; Barnard mfl., 2021). En ny norsk studie konkluderer med at økt bruk av midlertidighet, krav om mobilitet og skjerpet konkurranse i academia setter den norske likestillingsmodellen under press (Thun, 2020). En nyere amerikansk studie viser at det relative fraværet av

kvinner innenfor MNT-fagene ikke kun kan forstås som resultat av en svakere rekruttering av kvinner til disse fagene, men også at en langt høyere andel av kvinnene enn mennene forlater MNT-fagene når de får barn. I og med at de fleste som forlater MNT-fagene går over i andre fulltidsstillinger, hevder Cech og Blair-Loy (2019) at det tyder på at en karriere innen MNT er særlig krevende å kombinere med familieforpliktelser. Det å kombinere krav og forventninger i akademia med et bærekraftig familieliv er ofte en vesentlig barriere for kvinner, som kan bremse farten i karriereutvikling og føre til økte overganger til andre og antatt mer familievennlige karrierer.

Likestillingsutvikling og endrede kjønnsroller peker mot at familieliv og barneomsorg også kan virke negativt inn på menns karrierer. Cech og Blair-Loy's studie viser at det er flere av mennene som får barn enn de som ikke får barn, som slutter i MNT-fagene, riktignok i langt mindre grad enn kvinner. Grönlund (2020) undersøker hvordan familie- og omsorgsansvar virker inn på vurderinger av å satse på eller forlate en akademisk karriere i Sverige. Hun finner at både kvinner og menn som satser på en videre karriere i akademia, vurderer balansen mellom arbeids- og familieliv som utfordrende, men at kvinnene forholder seg mer aktivt til dette. De velger bevisst å redusere familieforpliktelsene, de korter ned egen foreldrepermisjon og overlater en større del av familie- og omsorgsoppgavene til partner. Blant de som bestemmer seg for å slutte og satse på en karriere utenfor akademia, er familie- og omsorgsansvar en vesentlig grunn, og den er sentral både blant kvinner og menn som har bestemt seg for å forlate akademia.

En komparativ studie av Norge, Sverige og Finland viser at det har vært en betydelig vekst i andelen utenlandsfødte vitenskapelig ansatte, særlig i postdoktorstillinger, men også på professornivå, i løpet av det siste tiåret (Pietilä mfl., 2021). Utviklingen har vært tydeligst ved norske og svenske universiteter. Kjønnssfordelingen har holdt seg relativt stabil på postdoktornivå, ved at utenlandsfødte menn og kvinner erstatter innfødte menn og kvinner. På professornivå har andelen innfødte menn gått ned og andelen kvinner og utenlandsfødte menn gått opp, selv om endringene på dette nivået har vært forsiktige og innfødte menn klart har opprettholdt sin status som majoritet. Veksten har vært sterkere i Norge og Sverige enn i Finland. Kjønnssprofilen er imidlertid forskjellig på tvers av landene. I Finland er det ikke endringer i kjønnssammensetningen, i Sverige er det kommet flere

utenlandsfødte kvinner, og i Norge flere utenlandsfødte menn. Forskjellen mellom Norge og Sverige er særlig tydelig i MNT-fagene, hvor Sverige har lykket med å rekruttere flere utenlandsfødte kvinner, mens Norge særlig har rekruttert utenlandsfødte menn.

Den økende internasjonaliseringen av den akademiske institusjonen gjør det relevant å spørre om det er en iboende ubalanse mellom akademias forventninger til full dedikasjon til forskerlivet og krav og ønsker om et godt familie- og omsorgsansvar i tråd med den nordiske modellen. I den nordiske konteksten ser vi tegn til at kjønn kan få mindre å si for mødres og fedres karrierer i akademia, fordi omsorgsansvar i økende grad også utfordrer fedres balanse mellom arbeidsliv og familieliv. Samtidig reiser utviklingen noen viktige spørsmål om hvorvidt forventningene til den ideelle forsker er bærekraftige. Dels fordi dette utfordrer folks livsprosjekter og samtidig den norske velferdsmodellens ideal om gode yrkesliv i kombinasjon med gode familie- og fritidsliv. Men også i et nytteperspektiv kan en spørre om bortvalg som svar på forventninger i akademia om full dedikasjon og lojalitet minsker den akademiske institusjonens evne til å tiltrekke seg de beste talentene. I ytterste konsekvens vil dette kunne innebære at akademias prestisjetunge stillinger begrenses til utenlandsfødte forskere, samt norske forskere som er villige til å forsake balansen mellom arbeids- og familieliv. Et avgjørende spørsmål av betydning, som vi ennå ikke har svar på, er om alternative karriereveier i andre deler av arbeidsmarkedet faktisk tilbyr en bedre og mer bærekraftig balanse mellom arbeidsliv og familieliv.

Kjønnede forskningsprofiler

Forklaringer på vedvarende kjønnsubalanse i akademiske toppstillinger kan også skyldes forhold internt i akademia, for eksempel en tendens der kvinner og menn prioriterer ulikt mellom sentrale arbeidsoppgaver; forskning, undervisning og administrasjon. Alle oppgavene er viktige for institusjonen, men særlig forskning i form av vitenskapelig publisering er viktigere for den enkeltes karriere og renommé. Det kan handle om den enkeltes prioriteringer, men også om noen forskjeller i forventningene som rettes mot kvinner og menn i akademia. Bruker kvinner arbeidstiden på en annen måte enn menn, og det på måter som virker inn på deres muligheter til å nå opp i konkurransen om stillinger og opprykk?

En mulig forklaring på at kvinner ender opp med mindre konkurranse-dyktige CV-er, er at de bruker mer tid på ikke-meritterende arbeid, også kalt «det akademiske husarbeidet». Dette husarbeidet omfatter alt det andre som den vitenskapelige ansatte forventes å gjøre i tillegg til å forske, som å delta i undervisning, veiledning og administrasjon. Felles for disse oppgavene er at de er helt vesentlige for at et universitet skal oppfylle sine målsetninger og plikter, men at disse oppgavene ofte er mindre synlige og lite meritterende. Studier har vist at kvinner i større grad tar på seg slike «ikke-meritterende» oppgaver (Nielsen, 2017; Lund, 2012). En viktig innsikt fra disse studiene er at kjønnsforskjellene både kan knyttes til tilbuds- og etterspørselssiden. Mye tyder på at det både er slik at kvinner oftere enn menn blir bedt om å utføre disse mindre meritterende oppgavene, og at kvinner oftere enn menn sier ja til å utføre slike oppgaver (Babcock mfl., 2017).

Publiseringsaktivitet i vitenskapelige tidsskrift anses som en sentral indikator på vitenskapelig potensial i ansettelse og forfremmelse i akademia (Evans & Bucy, 2010; Orupabo & Mangset, 2021). Et vedvarende funn over flere tiår har vist kjønnsforskjeller i produksjon målt som vitenskapelig publisering (Nygaard & Bahgat, 2018). En norsk studie fra 1990-tallet (Kyvik & Teigen, 1996) fant at vitenskapelig publiseringsaktivitet varierer med barnas alder. For kvinner var publiseringsaktiviteten klart svakest blant de med små barn (under 6 år), mens barnas alder ikke gjorde signifikant utslag for menn. Nyere analyser viser imidlertid at mye av kjønnsforskjellene i publiseringsaktivitet i dag skyldes at kvinner og menn er konsentrert i ulike fag og på ulike stillingsnivå, samt at det er en sterk overvekt av menn blant de «superproduktive» (Nygaard mfl., 2022a; Nygaard mfl., 2022b).

Det foreligger flere studier som bidrar til å nyansere bildet. For det første viser studier at posisjon eller akademisk rang i større grad enn kjønn har betydning for hvor mye man publiserer (Rørstad & Aksnes, 2015), at prestasjonsforskjellene forsvinner i den yngre generasjonen forskere, og at unge kvinnelige forskeres forskningsproduksjon overgår unge mannlige forskere (van Arensbergen mfl., 2012). Med andre ord, denne forskningen viser at det ikke er en entydig sammenheng mellom kjønnsulikhet og publiseringshyppighet. Samtidig handler ikke publisering bare om hvor mye man publiserer, det handler også om hva man publiserer. Ser vi på den internasjonale forskningen, viser den at kvinnelige forskere i større grad jobber med temaer og metoder som har lavere sannsynlighet for å bli publisert i tidsskriftene som

oppfattes som de mest prestisjetunge (Hancock mfl., 2013). Et sentralt spørsmål er dermed hva slags type vitenskapelig produksjon som verdsettes i det akademiske systemet generelt – og i den norske konteksten spesielt.

Smale kriterier på akademisk kvalitet

I en studie av ansettelser til akademiske toppstillinger ved norske universiteter viser Orupabo og Mangset (2021) at kriteriene for hvilke forskerliv og hva slags forskerproduksjon som verdsettes ved norske universiteter, er nokså smale. Studien viser at blant de som satt i ansettelseskomiteene, eksisterer det en vilje til å jobbe for likestilling og mangfold, men at det likevel er krevende å kombinere idealer om fremragende forskning med normer om likestilling, i en ansettelsesprosess. Komitémedlemmene i studien ønsket kjønnsbalanse og mangfold, og jobbet aktivt med å utvide søkermassen gjennom ulike tiltak. Det gjorde de blant annet gjennom søkerkomiteer som oppfordret kvinner til å søke, gjennom å vektlegge potensialet for å få yngre søkere, og gjennom å utlyse stillingen på engelsk i internasjonale fora for å tiltrekke seg utenlandske søkere. Problemet var at dette arbeidet med likestilling og mangfold kun foregikk i den innledende fasen. Når kandidatene ble vurdert og rangert, tok komitémedlemmene i bruk et smalt kvalitetsbegrep. Her ble forskningsproduksjon i høyt rangerte internasjonale tidsskrift det tellende kriteriet. Undervisning og annet arbeid som hører inn under det akademiske husarbeidet, ble i liten grad tatt inn i rangeringen. Det var heller ingen rutiner som sikret at komitémedlemmene tok hensyn til foreldre- og omsorgspermisjoner i vurderingen av kandidatene. Et sentralt spørsmål er om de gjeldende kriteriene for hva som regnes som fremragende, slik de oppfattes og praktiseres, blir en skreddersøm for en begrenset gruppe av søkere.

Diskusjon

Kvinner er fremdeles i mindretall i akademiske toppstillinger, selv om utviklingen viser økende kjønnsbalanse. Uavhengig av fagområde er sannsynligheten for å oppnå en professorstilling høyere for menn enn for kvinner. Med dette som bakteppe har vi løftet fram fire sentrale forklaringer på hvorfor endring mot kjønnsbalansen i akademias toppstillinger ikke skjer raskere.

Avslutningsvis i dette kapittelet ønsker vi å åpne for en diskusjon om hva slags «type problem» kjønnsubalanse på toppen av akademia best kan forstås som i Norge i dag – og hva som kan være gode løsninger for å fremme kjønnslikestilling og mangfold i akademia.

En forklaring på vedvarende kjønnsubalanse i akademiske toppstillinger som har stått sentralt både i forskning og offentlig debatt, har lagt vekt på at negative, ubevisste fordommer kan skape større barrierer for kvinner sammenlignet med menn. Gjennomgangen av sentrale forskningsbidrag om ubevisste fordommer fra senere år tyder på at det er lagt for stor vekt på betydningen av ubevisste fordommer, særlig i kritiske overganger, som ansettelse og tildeling av stipender og forskningsmidler. Med mål om å fremme kjønnsbalanse og mangfold i akademia og i akademiske toppstillinger spesielt, bør oppmerksomheten i større grad rettes mot et bredt felt av ulikhets- skapende mekanismer.

En annen sentral forklaring på vedvarende kjønnsubalanse i akademiske toppstillinger har lagt vekt på i hvilken grad det akademiske karriereløpet gir mulighet til å kombinere familie og arbeid. Hvilke liv er det mulig å leve hvis man skal lykkes i det akademiske systemet? Foreliggende forskning viser at kvinner, og spesielt mødre, rammes av betingelser som omfattende bruk av midlertidighet, skjerpet konkurranse og krav til mobilitet. Nyere studier tyder på at både fedre og mødre opplever problemer med balansen mellom arbeidsliv og familieliv i akademia. Det betyr at en likestillingsutvikling med menns økende involvering i familie- og omsorgsansvar kan dempe kjønnsulikhhet, samtidig som de familievennlige aspektene ved akademiske karrierer vedvarer. En slik utvikling aktualiserer spørsmål om hvilke menn og kvinner som kan oppfylle idealene for hva som skal til for å gjøre karriere i akademia, samt hva slags talenter akademia går glipp av, dersom idealakademikeren er den som velger å leve for forskningen i full dedikasjon.

En tredje forklaring på vedvarende kjønnsubalanse i akademiske toppstillinger har rettet oppmerksomheten mot at systematiske kjønnsforskjeller i prioritering av forskning, undervisning og administrasjon fører til at kvinners karrierer utvikler seg saktere enn menns. Kvinner gjør mer av det såkalte akademiske husarbeidet enn menn. Og selv om kjønnsgapet i hvor mye som publiseres er blitt mindre og forsvinner i de yngre generasjonene, eksisterer det fremdeles kjønnsforskjeller i *hva* menn og kvinner publiserer. Kvinnelige forskere jobber i større grad med temaer og metoder som har lavere sann-

synlighet for å bli publisert i de mest prestisjefylte tidsskriftene. Vår gjennomgang tyder altså på at kjønn er med på å strukturere menns og kvinners forskerliv og forskningsproduksjon forskjellig.

En fjerde forklaring legger vekt på at den rådende logikken og trinnene i rekrutteringsprosesser er dårlig tilpasset mål om likestilling og mangfold. Selv når likestilling og mangfold står sentralt i de innledende fasene av en rekrutteringsprosess, gis det liten betydning senere i prosessen når det er den mest fremragende akademiske kandidaten som skal velges. Følgelig blir et viktig spørsmål hvordan en likestillingsorientert forskningspolitikk med klare mål om økt kjønnsbalanse skal håndtere motsetninger mellom disse målsettingene og forskningspolitiske mål om fremragende forskning, hvor tenkningen om hva som skal til for å oppnå fremragende forskning, står i konflikt med likestillingshensyn. Utgjør dette en uunngåelig spenning – eller er det noen begrensninger i hvordan det akademisk fremragende og mål om kjønnsbalanse og mangfold er blitt forstått?

En viktig samtale framover vil være hvordan det kan utvikles en nasjonal forskningspolitikk og institusjonsbaserte strategier og tiltak som evner å ta hensyn til systembetingede spenninger som bremser en utvikling mot økt kjønnsbalanse. Det er avgjørende at dette ikke blir til en diskusjon om enten-eller-løsninger, hvor valget framstår som å stå mellom å prioritere kjønnsbalanse eller kvalitet. Kjønnskvotering har vært fremhevet som en mulig løsning på dette dilemmaet. Universitets- og høyskoleloven åpner for at ved situasjoner der to kandidater er tilnærmet like, kan den kvinnelige søkeren foretrekkes. Tidligere forskning på ansettelsesprosesser i offentlige virksomheter tyder på at arbeidsgivere sjelden benytter seg av muligheten til å gi fortrinnsrett til søkere av det underrepresenterte kjønn. Det skyldes særlig at den likhetslogikken som fortrinnsrett/kvotering bygger på (to kandidater er tilnærmet like), bryter og passer dårlig med ønske om å skille mellom og rangere søkere i en ansettelsesprosess (Teigen, 2002). Å ta hensyn til mangfold og likestilling i vurderingen av vitenskapelig kvalitet kan oppfattes som det samme som å sette eksellens til side.

Vi vil ta til orde for at mer nyanserte forståelser av evaluering av akademisk kvalitet som sosiale og kulturelle prosesser som foregår gjennom sosiale praksiser og erfaringer (Lamont, 2012), utvikles videre. Å etablere verdi innebærer en intersubjektiv enighet eller uenighet om hva som skal sammenlignes, som inkluderer forhandlinger om hvilke kriterier som skal

gjelde, og hvem sine vurderinger som får legitimitet. Eksellens oppstår ikke bare av seg selv; den produseres gjennom ekspertinteraksjon og faglige nettverk (Bayer & Rouse, 2016; Hancock mfl., 2013; Nielsen, 2017). Følgelig må akademias portvoktere tenke nøye gjennom hvordan offisielle og uskrevne forventninger til forskningsproduksjon, og verdsettelsen av visse felt og metoder, påvirker deres analyse av om en kandidat skal få ansettelse, forskningsmidler eller opprykk. Hvilke kriterier som vektlegges som viktige for å definere kvalitet, varierer mellom fagfelt og kontekster (Lamont, 2009).

Et avgjørende spørsmål handler om hva som verdsettes og hva som ikke premieres tilstrekkelig innenfor det nåværende akademiske systemet. Er de gjeldende kriteriene for å vurdere kvalitet brede og gode nok, eller tilbyr indikatorstyrte vurderingsprosesser forenklinger som ikke favner en sammensatt gruppe med akademiske talenter? Vi mener det er grunnlag for en viss bekymring for at en innsnevring og ensretting av hva som utgjør akademisk eksellens og vellykkede akademiske liv og karrierer, kan opprettholde ulikhet mellom grupper med ulike betingelser for deltakelse, og begrense akademias tilgang til et nødvendig mangfold av erfaringer, kunnskap og talent.

I dette kapittelet har vi stilt spørsmål om hva slags problem kjønnsulikhet i akademia er, og har besvart spørsmålet gjennom en forskningsbasert vurdering av de mest sentrale forklaringene. Vi ender her med noen anbefalinger for hvordan akademias seleksjonsprosesser kan revideres på måter som vil fremme kjønnsbalanse og mangfold. Samtidig kunne spørsmålet om hva slags problem ulikhet i akademia er, vært besvart på en helt annen måte. Vi kunne i stedet spurt hva slags problem manglende kjønnsbalanse og mangfold er for akademia – og for samfunnet i stort. Kjønnsbalanse og mangfold handler om hva det forskes på, om hva som oppfattes som de avgjørende spørsmålene i vår tid og for framtiden. Det handler grunnleggende om vårt demokrati, og om akademia er skikket for utfordringene som ligger i å ta likestilling og mangfold til det neste nivået, der like muligheter ikke bare er et mål, men også en realitet.

Referanser

- Abramo, G., D'Angelo, C.A. & Rosati, F. (2016). Gender bias in academic recruitment. *Scientometrics*, 106(1), 119–141. <https://doi.org/10.1093/esr/jcaa050>
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society* 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177%2F089124390004002002>
- Aksnes, D.W., Benner, M., Borlaug, S.B., Hansen, H.F., Kallerud, E., Kristiansen, E., Langfeldt, L., Pelkonen, A. & Sivertsen, G. (2012). *Centres of Excellence in the Nordic countries. A comparative study of research excellence policy and excellence centre schemes in Denmark, Finland, Norway and Sweden*. NIFU Working paper 4/2012.
- Babcock, L., Recalde, M.P., Vesterlund, L. & Weingart, L. (2017). Gender differences in accepting and receiving requests for tasks with low promotability. *American Economic Review*, 107(3), 714–747. <https://doi.org/10.1257/aer.20141734>
- Bayer, A. & Rouse, C.E. (2016). Diversity in the economics profession: A new attack on an old problem. *Journal of Economic Perspectives*, 30(4), 221–242. <https://doi.org/10.1257/jep.30.4.221>
- Barnard, S., Rose, A., Dainty, A. & Hassan, T. (2021). Understanding social constructions of becoming an academic through women's collective career narratives. *Journal of Further and Higher Education*, 45(19), 1342–1355. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2020.1865523>
- Bourabain, D. (2021). Everyday sexism and racism in the ivory tower. The experiences of female early career researchers on the intersection of gender and ethnicity in the academic workplace. *Gender Work and Organization*, 28. <https://doi.org/10.1111/gwao.12549>
- Carlsson, M., Finseraas, H., Midtbøen, A.H. & Rafnsdóttir, G.L. (2021). Gender bias in academic recruitment? Evidence from a survey experiment in the Nordic region. *European Sociological Review*, 37(3), 399–410. <https://doi.org/10.1093/esr/jcaa050>
- Cech, E.A. & Blair-Loy, M. (2019). The changing career trajectories of new parents in STEM. *Proceedings of the National Academy of Sciences – PNAS*, 116(10), 4182–4187. <https://doi.org/10.1073/pnas.1810862116>
- Ceci, S.J. (2018) Women in academic science: Experimental findings from hiring studies, *Educational Psychologist*, 53(1), 22–41, <https://doi.org/10.1080/00461520.2017.1396462>
- Coser, L.A. (1974). *Greedy institutions. Patterns of undivided commitment*. The Free Press.
- Database for statistikk om høyere utdanning (2020). *Årsverk tilsatte*. <https://dbh.hkdir.no/tall-og-statistikk/statistikk-meny/tilsatte>
- European Commission. (2009). *The gender challenge in research funding. Assessing the european national scenes*. Directorate-General for Research.
- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation (2021). *She figures 2021: Gender in research and innovation: statistics and indicators*, Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>

- European Research Council (2018). *Working Group on Gender Issues. Gender Statistics* (april 2018). https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/Gender_statistics_Apr2018.pdf
- Evans, H.K. & Bucy, E.P. (2010). The representation of women in publication: An analysis of political communication and the international journal of press/politics. *PS: Political Science & Politics*, 43(2), 295–301. <https://doi.org/10.1017/S1049096510000168>
- Forskningsrådet (2008). *Likestilling i forskning – hva fungerer? En analyse av tildelingsprosessene i Forskningsrådets kvalitetssatsninger YFF, SFF og SFI*. Norges forskningsråd, Divisjon for vitenskap: Oslo. https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb-digibok_2013072306117
- Foschi, M., Lai, L. & Sigerson, K. (1994). Gender and double standards in the assessment of job applicants. *Social Psychology Quarterly*, 57(4), 326–339. <https://doi.org/10.2307/2787159>
- Frølich, N., Reiling, R.B., Gunnes, H., Mangset, M., Orupabo, J., Ulvestad, M.E., Østbakken, K.M., Lyby, L. & Larsen, E.H. (2019). *Attraktive akademiske karrierer? Søkning, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren* (NIFU Rapport 2019:10). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning NIFU. <http://hdl.handle.net/11250/2608244>
- Grönlund, A. (2020). Having it all, or avoiding black holes? Career – family strategies and the choice between leaving or staying in academia among Swedish PhDs. *Community, Work & Family*, 23(5), 576–592. <https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1777090>
- Hancock, K.J., Baum, M.A. & Breuning, M. (2013). Women and pre-tenure scholarly productivity in international studies: An Investigation into the Leaky Career Pipeline. *International Studies Perspectives* 14(4), 507–527. <https://doi.org/10.1111/insp.12002>
- Holter, Ø.G. & Snickare, L. (2021). *Likestilling i akademia – fra kunnskap til endring*. Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.143>
- Kyvik, S. & Teigen, M. (1996). Child care, research collaboration, and gender differences in scientific productivity. *Science, Technology, & Human Values*, 21(1), 54–71. <https://doi.org/10.1177/016224399602100103>
- Lamont, M. (2009). *How professors think. Inside the curious world of academic judgment*. Harvard University Press.
- Lamont, M. (2012). Toward a comparative sociology of valuation and evaluation. *Annual review of sociology*, 38(1), 201–221. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-070308-120022>
- 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. 4 (2018–2019). *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019–2028*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-4-20182019/id2614131/>
- Miland, K.P. (2017) *Gender, excellence and academic research funding: A quantitative study of the relationship between gender and excellence in Norwegian research funding*

- programmes. [Masteroppgave]. Universitetet i Agder. <http://hdl.handle.net/11250/2491888>
- Moss-Racusin, C.A., Dovidio, J.F., Brescoll, V.L., Graham, M.J. & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the national academy of sciences*, 109(41), 16474–16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>
- Nielsen, M.W. (2017). Scientific performance assessments through a gender lens. *Science & Technology Studies (Tampere, Finland)*, 2–30. <https://doi.org/10.23987/sts.60610>
- Nygaard, L., Aksnes, D. & Piro, F. (2022a). Identifying gender disparities in research performance: The importance of comparing apples with apples. *Higher Education*. <https://doi.org/10.1007/s10734-022-00820-0>
- Nygaard, L., Aksnes, D. & Piro, F. (2022b). Gendering excellence through research productivity indicators. *Gender & Education*. <https://doi.org/10.1080/09540253.2022.2041186>
- Nygaard, L.P. & Bahgat, K. (2018). What's in a number? How (and why) measuring research productivity in different ways changes the gender gap. *Journal of English for Academic Purposes*, 32, 67–79. <https://doi.org/10.1016/j.jeap.2018.03.009>
- Orupabo, J. & Mangset, M. (2021). Promoting diversity but striving for excellence: Opening the 'Black Box' of Academic Hiring. *Sociology (Oxford)*, 56(2), 316–332. <https://doi.org/10.1177/00380385211028064>
- Pietilä, M., Drange, I., Silander, C. & Vabø, A. (2021). Gender and globalization of academic labor markets: Research and teaching staff at Nordic universities. *Social Inclusion*, 9(3), 69–80. <https://doi.org/10.17645/si.v9i3.4131>
- Reisel, L. & Teigen, M. (Red.) (2014). *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Gyldendal Akademisk.
- Rørstad, K. & Aksnes, D.W. (2015). Publication rate expressed by age, gender and academic position – A large-scale analysis of Norwegian academic staff. *Journal of Informetrics* 9(2), 317–333. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2015.02.003>
- Schröder, M., Lutter, M. & Habicht, I.M. (2021). Publishing, signaling, social capital, and gender: Determinants of becoming a tenured professor in German political science. *PloS one* 16(1) (2021), e0243514- e0243514. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0243514>
- Steinpreis, R.E., Anders, K.A. & Ritzke, D. (1999). The impact of gender on the review of the curricula vitae of job applicants and tenure candidates: A national empirical study. *Sex roles*, 41(7), 509–528. <https://doi.org/10.1023/A:1018839203698>
- Teigen, M. (2002). The suitable few: Managerial recruitment practices in the Norwegian state bureaucracy. *Scandinavian Journal of Management*, 18(2), 197–215. [https://doi.org/10.1016/S0956-5221\(00\)00029-4](https://doi.org/10.1016/S0956-5221(00)00029-4)
- Thun, C. (2020). Excellent and gender equal? Academic motherhood and 'gender blindness' in Norwegian academia. *Gender, Work & Organization* 27(2), 166–180. <https://doi.org/10.1111/gwao.12368>
- van Arensbergen, P., van der Weijden, I. & van den Besselaar, P. (2012). Gender differences in scientific productivity: a persisting phenomenon? *Scientometrics* 93(3), 857–868. <https://doi.org/10.1007/s11192-012-0712-y>

- Wennerås, C. & Wold, A. (1997). Nepotism and sexism in peer-review. *Nature (London)*, 387(6631), 341–343. <https://doi.org/10.1038/387341a0>
- Williams, W.M. & Ceci, S.J. (2015). National hiring experiments reveal 2: 1 faculty preference for women on STEM tenure track. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112(17), 5360–5365. <https://doi.org/10.1073/pnas.1418878112>