

Sammendrag og nøkkelord

1. Hva slags problem er kjønnsulikhet i akademia?

Marte Mangset, Julia Orupabo, Liza Reisel og Mari Teigen

SAMMENDRAG: Kapittelet tar for seg spørsmålet om 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 kapittelet 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. Teoretisk bidrar kapittelet til litteraturen om strukturell ulikhet, og illustrerer hvordan presumptivt nøytrale og objektive krav og forventninger kan skape ulikhet mellom grupper med ulike betingelser for deltakelse.

Nøkkelord: Akademia; Kjønnsbalanse; Ubevisste fordommer; Strukturell ulikhet

2. Kjønnsbalanse i tellekantenes tid

Epistemisk mangfold, eller monokultur på speed?

Helene Aarseth, Beret Bråten og Rebecca Lund

SAMMENDRAG: Balanse og representasjon av bestemte grupper er blitt et utbredt mål for arbeidet med likestilling i akademia. I dette kapitlet utfordres en ensidig likestilling-som-representasjon tilnærming. Problemet med en slik tilnærming er at oppmerksomheten rettes mot måltall, heller enn de strukturelle og institusjonelle logikkene som produserer ulikestilling, ensretting og marginalisering. Dermed kan også sammenhengen mellom erfaringstilfang og epistemisk mangfold forsvinne ut av syne. Dette problemet blir særlig presserende i møte med dagens styringssystem i akademia, der konkurranse basert på standardiserte mål for eksellens dominerer. Standardiserte mål kan motvirke ulikebehandling av enkeltindivider, men kan også fremme epistemologisk ensretting og akademisk monokultur. De som når opp og fram er de som produserer og leverer i tråd med de standardiserte målene. I denne situasjonen trenger vi å undersøke og forstå hvilke væremåter og forståelsesformer som selekteres i møte med de nye styringslogikkene. Er det for eksempel slik at faglige tilnærminger og væremåter innrettet mot fortolkning av menneskelige erfaringer, ideer og relasjoner kommer dårlig ut i den nye måltallskonkurransen? Kapittelforfatterne argumenterer for å hente fram og videreutvikle idégrunnlaget i de tidlige feministiske vitenskapsteoriene om sammenhengen mellom erfaringstilfang og epistemisk mangfold. Disse teoriene viste hvordan strukturelle og institusjonelle dynamikker skapte et endimensjonalt erfaringstilfang og en epistemisk monokultur. Et spørsmål som blir viktig å undersøke er om en modernisert versjon av en slik monokultur kan være på fremmarsj i dagens akademia på tross av økt satsing på balanse og representasjon.

Nøkkelord: Perspektivmangfold, epistemisk mangfold, målstyring, tellekanter, feministisk vitenskapsteori.

3. Det du mangler av privilegier, vinner du i innsikt

Et essay om farene ved å fylle opp professorfamilien med mer av det samme

Dag Gjerløy Aasland

SAMMENDRAG: Kapitlet tar utgangspunkt i forskjellen mellom hvordan de privilegerte og de underprivilegerte tilnærmer seg verden. Dette er relevant i et kjønnspektiv fordi menn utvilsomt har vært og er privilegerte i vår kultur. Det argumenteres for at de privilegerte utvikler det jeg kaller en *monorasjonell* tilnærming til verden, mens de som lever utenfor de privilegertes rekke anlegger det jeg kaller en *multirasjonell* tilnærming.

Etter å ha beskrevet nærmere de to nevnte tilnærmingene, knyttes de til spørsmålet om hvilke egenskaper som egner seg best for å inneha professor- og andre lederstillinger i forskningen. Til forskjell fra hva som har vært vektlagt historisk, legges til grunn de utfordringene og truslene samfunnet og kloden står overfor i vår tid og som vi og våre etterkommere vil møte i årene framover. Kapitlet argumenterer for at disse utfordringene og truslene vil kreve begge tilnærminger, men at en multirasjonell, mer enn en monorasjonell, tilnærming vil være best egnet for de overordnede stillingene.

Dette kan være et argument for å øke kvinneandelen blant professorer og andre toppstillinger i forskningen, i tillegg til det åpenbare argumentet om like muligheter for alle. Under dette ligger det et argument for å løfte fram, blant annet i ansettelsesprosesser, en mer multirasjonell tilnærming enn det som tradisjonelt har vært vektlagt, på en måte som kan gjøre stillingene interessante og oppnåelige for alle, uavhengig av kjønn. Med andre ord å motvirke aktivt den selvforsterkende effekten som går ut på at de som fra før tilhører de privilegerte også får de ledende stillingene.

Nøkkelord: Privilegier, monorasjonell, multirasjonell, kjønnsbalanse, forskningsledelse

4. Likestilling i akademia

Er eksellense for menn og Grand Challenges for kvinner?

Inge Henningsen og Knut Liestøl

SAMMENDRAG: Hva er forholdet mellom likestilling og kjønnsbalanse i akademia og andre forskningspolitiske strategier og prioriteringer? Og hvordan påvirkes dette forholdet av uttalte og skjulte normer og tradisjoner?

Nøkkelord: Likestilling, akademia, eksellens

5. Kjønn og vitenskapelig publisering – betydningen av kontekst

Dag W. Aksnes, Fredrik N. Piro og Lynn P. Nygaard

SAMMENDRAG: Indikatorer basert på vitenskapelig publisering benyttes ofte i forbindelse med evaluering av forskning, og tillegges vekt karriere- og finansieringssammenheng. Jevnlig kommer det rapporter om at kvinner skårer dårligere enn menn på dette området. Kvinner har et lavere antall publikasjoner, de samarbeider mindre og blir mindre sitert enn sine mannlige kolleger. Men stemmer bildet egentlig og hva er situasjonen i Norge? Dette er spørsmål som diskuteres i kapittelet. Basert på analyser av publiseringen til alle norske forskere, viser vi at mye av kjønnsforskjellene som observeres, kan forklares med at kvinner og menn er ulikt fordelt i forskningssystemet, både på fag- og på stillingsnivå. Kjønnsforskjeller er likevel til stede, primært når det gjelder publiseringsvolum eller «produktivitet». I kapittelet diskuteres ulike implikasjoner av dette.

Nøkkelord: Kjønnsforskjeller, publiseringsmønstre, bibliometri, tellekanter, produktivitet

6. Langsom karriereutvikling

Mot en karrieremessig livsløpsstandard for kvinner i akademien

Gry Brandser, Trude Gjernes, Bente Lunde og Astri Dankertsen

SAMMENDRAG: Kapitlet retter søkelyset mot fenomenet langsom karriereprogresjon. Vi argumenterer for at langsom karriereprogresjon handler om mer enn tidsdisponering og formålsrasjonelle valg, og kan være resultat av verdirasjonelle valg. Referanserammen er strukturreformen og tverrsektorielle fusjoner mellom universiteter og høyskoler, som har forsterket det interne presset på kompetanseheving i de fusjonerte enhetene. Med utgangspunkt i datamateriale fra Nord universitet viser kapitlet at kravet om kompetanseheving særlig har rammet de kvinnedominerte og omsorgsorienterte profesjonsutdanningene, og økt presset på kvinner som befinner seg i en livsfase med sammensatte omsorgsoppgaver. Resultatene fra intervjuer blant ansatte viser at motstridende krav og forventninger plasserer kvinner i moralske dilemmaer og tvinger fram handlingsvalg som vurderes som nødvendige ut fra konsekvensene de vil ha for andre. Ved hjelp av begrepet «omsorgsrasjonalitet» vises det til eksempler på hvordan kvinner foretar valg i en kontekst av spesifikke forpliktelser og ut fra medfølelse og ansvar overfor personer som blir berørt av deres handlinger. Konklusjonen er at kvinners langsomme karriereprogresjon kan skyldes at ansvar for og hensyn til andres behov overstyrer karriereoptimaliserende handlingsalternativer. Kapitlet peker også på noen sider ved reformutviklingen i høyere utdanning som kan bidra til at omsorg som faglig og eksistensiell begrunnelse for handling taper terreng på bekostning av autonomi og konkurranse. Med utgangspunkt i demografiske endringer, menns tiltakende deltakelse i familiomsorgen og nye føringer i omsorgspolitikken argumenteres det for en karrieropolitikk med livsløpstilnærming – en livsløpsstandard.

Nøkkelord: Kjønnsbalanse, karriereprogresjon, strukturreformen, omsorgsrasjonalitet, velferdsstaten.

7. «Academic excellence» på norsk?

Critical genealogy of a gendered, imported concept

Sofia Moratti

ABSTRACT: Taking a historically-informed analysis of the English-language scholarly literature as a point of departure, this Chapter traces a critical genealogy of the controversial concept of «academic excellence», unveiling its origin and semantic evolution before it got imported into Norway. The concept of «academic excellence», with its elitist and exclusionary connotations, appeared decades before the managerialist turn in academia: contrary to received wisdom, it is not an ideological product of the New Public Management (NPM) shift in the governance of the higher-education sector, even though it has undoubtedly proven functional to NPM in practice. Historical gender marginalization in academia (and its resilience in the face of systematic and ambitious gender equity initiatives) is insufficiently accounted for in NPM-focused critiques and can best be understood through status construction theory.

Keywords: Academic excellence; Critical genealogy; New Public Management (NPM); Status construction theory

8. Mellom likestilling og kjønnsbalanse

Begrepsbruk og problemforståelser

Ivana Suboticki og Siri Øyslebø Sørensen

SAMMENDRAG: I dette kapittelet studerer vi begrepsbruken av «likestilling» og «kjønnsbalanse» i likestillingspolitikken for UH-sektoren i Norge. Vi undersøker hvordan retorikkbruken og ulike likestillingsforståelser påvirker det praktiske arbeidet med likestilling ved å dekonstruere begrepsbruken og problemforståelser i nasjonal politikk og lokale strategier og handlingsplaner ved 10 største studiestedene i Norge. Kapittelet synligjør at selv om «kjønnsbalanse»-begrepet har fått en sentral plass i likestillingspolitikken,

men at endringen ikke er entydig. «Likestilling» og «kjønnsbalanse» blir ofte brukt om hverandre og ikke konkretisert. Fokuset på kjønnsbalanse har ikke lukket for andre likestillingsforståelser; problemforståelsen som kommer til uttrykk gjennom løsningene i handlingsplanene belyser en bred og kompleks forståelse av likestilling. Vi argumenterer likevel for at tydeliggjøring av problemforståelser av likestilling er nødvendig for å utvikle nye tiltak og problematiserer maktrelasjoner i større grad.

Nøkkelord: Likestilling, kjønnsbalanse, begrepsbruk, likestillingspolitikk, UH-sektor

9. Professorkvalifiseringens affektive økonomi

Styring, følelser og motstand

Hanne Haaland, Rebecca W.B. Lund, May-Linda
Magnussen og Hege Wallevik

SAMMENDRAG: I kapitlet bruker vi innsikter og redskaper fra institusjonell etnografi, affektteori og motstandsstudier til å utforske et utvalg kvinnelige postdoktorers og førsteamanuensers møte med neoliberalisering og styring i akademia i forbindelse med professorkvalifisering. Dette gjør vi først og fremst ved å se på kvinnenenes møter med ett konkret styringsredskap, nemlig Norges forskningsråds CV-mal, slik denne var utformet mai 2018. Dette er med andre ord vårt case. Vi undersøker særlig følelsene denne teksten fremkaller og spiller på, og som kan bidra til styring, men også hvordan følelser kan produsere motstand mot institusjonaliserte ideer om hva slags akademisk virksomhet som er viktig og har høy kvalitet. Metodisk er vi inspirert av «Search Conference»-metoden. Datagrunnlaget vårt består av tre samtaler om arbeidshverdag og professorkvalifisering, ulike erfaringsnotater, samt i utfylling av nevnte CV og refleksjoner rundt denne utfyllingen.

Nøkkelord: Legitime karriereveier, institusjonell etnografi, styring, følelser, motstand

10. Från meritokrati till ojämställdhet

Hur synen på akademien förändras genom att erfarenheter delas i ett nätverk

Lotta Snickare

SAMMENDRAG: I kapitlet undersöks hur deltagande i ett nätverk för kvinnliga førsteamanuensis og professorer påverkar deltagarnas akademiska identitet och synen på akademien som en fungerande meritokrati. Forskning visar att kvinnor möter ett mönster av motstånd som hindrar deras karriärutveckling i akademiska organisationer. Samtidigt osynliggörs motståndet av en stark och gemensam tro på akademien som ett meritokratiskt system. Istället tolkas kvinnors lägre karriärframgångar som ett resultat av individuella misslyckanden.

Individuella intervjuer med deltagarna innan nätverket startade visar en stark tro på akademien som en meritokrati. Kapitlets empiri, två individuella intervjuer och en gruppintervju kombinerat med observationer och aktionsforskning, visar att det krävs en kollektiv process för att utmana ett invariant tankemönster. I de senare intervjuerna i projektet beskriver deltagarna inte längre akademien som en meritokrati, utan snarare hur formella och informella strukturer formar en ojämställd organisation. Genom att dela erfarenheter omvandlas individuella misslyckanden eller framgångar till mönster och strukturer. När deltagarna inte längre ser akademien som en meritokrati försvinner också en stor del av incitamentet till individuell tävlan och konkurrens och ersätts av viljan att genom samarbete bryta diskriminerande strukturer. Synliggörandet av ojämställdheten innebär också att deltagarna kan omförhandla sin akademiska identitet då konstruktionen som både kvinna och kompetent forskare blir möjlig.

Nøkkelord: Likestilling, academia, meritokrati, karriere, nettverk

11. Kjønnsbalanse og samarbeid i globaliserte forskergrupper

En studie av forskningspraksiser i klimaforskningen

Cathrine Egeland og Agnete Vabø

SAMMENDRAG: Dette kapittelet utforsker den betydning globalisering og internasjonalisering kan ha for kjønnsbalansen i norsk forskning. Høyere utdanning har blitt sterkt preget av endringsprosesser relatert til internasjonalt samarbeid og global konkurranse om å skape verdensledende og fremragende forskningsmiljø. Artikkelen baserer seg på tallmateriale og dybdeintervjuer med kvinner og menn innen klimaforskning, et globalt viktig forskningsfelt der Norge har profilerte og anerkjente miljø. Eksempelet klimaforskning viser at internasjonal rekruttering har bidratt til en betydelig transformasjon av feltet – både i form av kjønnssammensetning og fordeling av makt og ressurser; kvinner får ledende roller som professorer, agendasettere som kan fornye forskningsfeltet- og være rollemodeller for yngre forskere. Den betydning internasjonal rekruttering har for kjønnsbalanse kan også forstås i lys av epistemiske felleskap og samarbeidspraksiser som tar i betraktning at fag og disipliner har ulike kunnskapstyper så vel som organisatoriske og sosiale kjennetegn, og at utenlandske forskere ikke er en homogen, men en sammensatt gruppe.

Kapittelet er basert på data og analyser utført i forbindelse med prosjektet Gender, Academic Power and Citizenship (GAP), finansiert gjennom programmet BALANSE i Forskningsrådet.

Nøkkelord: Globalisering, internasjonalisering, klimaforskning, kvinner i forskning, kjønnsbalanse

12. «A Room of One's Own?»

*Et historisk blikk på kvinners vanskeliggjorte vei inn i
akademia*

Ingeborg W. Owesen

SAMMENDRAG: Kapittelet trekker opp noen idéhistoriske linjer for både utviklingen av universiteter og akademia, og kvinners innpass i høyere utdanning. Eksempler på argumentasjon for å gi kvinner adgang til utdanning gis gjennom Mary Astell, Mary Wollstonecraft og Emilie du Châtelet.

Nøkkelord: Idéhistorisk, akademia, kvinner og utdanning, Mary Astell, Mary Wollstonecraft, Emilie du Châtelet

13. Det talende subjekt

En samtale med Toril Moi

Jessica Swoboda

Intervju med Toril Moi