

Henningsen, I. & Liestøl, K. (2022). Likestilling i akademia. Er eksellense for menn og Grand Challenges for kvinner? I I.W. Ovesen & H. Aarseth (Red.), *Kjønn og akademia. På vei mot BALANSE?* (s. 75–92). Fagbokforlaget.  
DOI: <https://doi.org/10.55669/oa160805>

4

# Likestilling i akademia

## *Er eksellense for menn og Grand Challenges for kvinner?*<sup>1</sup>

Inge Henningsen og Knut Liestøl

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?

## Innledning

Lav kvinneandel i faste stillinger ved de norske universiteter og høyskoler (UoH) fremheves som en sentral utfordring i en rekke offentlige dokumenter, inklusive regjeringens forskningsmeldinger, Norges forskningsråds strategier og universitetenes strategiske planer. Likevel må en konstatere at det er vanskelig å skape bred entusiasme rundt likestillingsarbeidet ved UoH-institusjonene. Hva kan årsakene til dette være?

---

1 Artikkelen ble først publisert i *Tidsskrift for kjønnsforskning* i 2013. [www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN1891-1781-2013-03-04-08](http://www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN1891-1781-2013-03-04-08).

Vi mener at en medvirkende grunn til dette, er at utfordringene rundt lav kvinneandel i de forskningspolitiske dokumenter og den tilhørende debatten omtales uten klar kopling til andre sentrale strategiske mål for UoH-sektoren, slik som utvikling av faglig kvalitet og en hensiktsmessig fagprofil. Forskningspolitiske prioriteringer og strategier fremstilles ofte som kjønnsnøytrale når de ikke inneholder elementer som eksplisitt adresserer kjønn eller forhold som nært knyttes til kjønn – dette til tross for at kvinner og menn er meget ulikt fordelt over fag og forskningstradisjoner og at utviklingstrendene ikke gir holdepunkter for at denne ulikheten vil forsvinne. Det er åpenbart fornuftig å fjerne barrierene for kvinners eller menns inntreden i bestemte fag, men samtidig må de likestillingsmessige konsekvenser av eksisterende ulikheter i fagvalg og faglige preferanser undersøkes nærmere. Ikke minst gjelder dette hvordan likestilling og kjønnsbalanse påvirkes av de forskningspolitiske prioriteringene – og av akademias eksplisitte og skjulte normer og tradisjoner.

Vi vil her synliggjøre noen slike effekter av prioriteringer og normer. På bakgrunn av forskningspolitiske trender og empiriske eksempler, diskuterer vi hvordan ulikheter i faglige preferanser mellom kvinner og menn påvirker kjønnsbalanse i akademiske stillinger. Et gjennomgående trekk her er at kvinner på gruppenivå foretar faglige prioriteringer som impliserer at de kommer inn i nedre del av det som kan betegnes som akademias verdsettingseller prestisje-hierarkier. Vår intensjon er å vise hvordan disse prioriteringene og normene også kan ha lite diskuterte effekter på kvalitet. Særlig relevante forskningspolitiske trender er utviklingen mot «eksellense» og «Grand Challenges», eller «store samfunnsutfordringer». I EUs nye program, Horizon 2020, har for eksempel «Excellent Science» og «Tackling Societal Challenges» hver godt over 1/3 av ressursene. Innretningen av disse strategiene kan, som vi skal se, ha stor betydning for likestillingen i academia.

## Eksellense og «Grand Challenges»

Virkemiddelene som tas i bruk for å oppnå eksellense, har ført til at den tradisjonelle karriereveien ved universitetene nå er utvidet og at nye akademiske lederposisjoner er under utvikling, slik som lederposisjoner i «Centers

of Excellence». Spørsmålet om hvordan man skal definere og måle vitenskapelig «eksellense» blir derfor et sentralt spørsmål; mer spesifikt må en spørre seg om forskning som typisk utføres av mannlige og kvinnelige forskere blir likt verdsatt. I EU-utredningen «Gender and Excellence in the Making» fra 2004<sup>2</sup> påpekes det at fremragende forskning ikke er et universelt, overdisiplinært faktum – noe «naturgitt» – men en sosial konstruksjon, og som sådan åpen for mange typer bias (Brouns, 2004, se også Brink & Benschop, 2012a). Andre forskere har vist hvordan merittbaserte systemer produserer og reproducerer strukturelle ulikheter i forhold til så vel kjønn som rase og klasse (Castilla, 2008; Özbilgin, 2009). Nordisk Råds seneste publikasjon om likestilling i forskningen konstaterer at det

åpenbart [...] trengs mer diskusjon og forskning på hvorfor eksellenssatsingene i så høy grad har blitt et forskningsinstrument som gir mannlige forskere mer en kvinnelige, og hva som kan gjøres for å få mer kjønnsbalanserte spissmiljøer. (Bergman, 2013)

I en skandinavisk kontekst har Ulf Sandström mfl. (2010) estimert kjønnseffekten av svenske «eksellense»-bevilgninger i ingeniørfag, naturvitenskap og medisin. Bevilgningene har bare i begrenset grad kommet kvinner til gode (13 prosent har gått til kvinner, mot 20 prosent ved vanlige rådsbevilgninger, tilsvarende 1/2–1 milliard «omfordelt» fra kvinner til menn). Samtidig finner forfatterne ikke belegg for at disse satsingene har gitt økt produktivitet hos sentrene

tværtom sjunker publicerings- og citeringsgraden hos dem som tildeles medel lika mycket eller mer än hos dem som blivit utan. [...] Vår bedömning är att den ökade tilldelningen av forskningsmedel till strategiska centra har haft allvarliga effekter för jämställdheten vid våra universitet, utan att detta kompenseras av andra positiva effekter. (Sandström mfl., 2010, s. 10)

2 Artiklene i utredningen er utarbeidet til ekspertkonferensen «Minimising gender bias in the definition and measurement of scientific excellence», arrangert av The Women and Science Unit of the European Commission's Research DG, The Women and Science Network of the European Commission's Joint Research Centre, og The Robert Schuman Centre for Advanced Studies of the European University Institute.

Det er derfor viktig å undersøke om eksistens av faglige verdsettingshierarkier påvirker fordelingspraksis i virkemidler rettet mot eksellense, og om dette medfører spesielt negative virkninger for kvinners karriere og innflytelse i forskningssystemet.

«Lund-deklarasjonen» fra 2009 er et sentralt bakgrunnsdokument for EUs nye rammeprogram Horizon 2020. Innledningen lyder «European research must focus on the Grand Challenges of our time moving beyond current rigid thematic approaches» (EU Presidency, 2009). Deklarasjonen representerer således en klar dreining fra disiplinorientering mot at forskersamfunnet forventes å løse samfunnsutfordringer via en kombinasjon av faglige tilganger. De utfordringene som fremheves, er «sustainable solutions in areas such as global warming, tightening supplies of energy, water and food, ageing societies, public health, pandemics and security» (EU Presidency, 2009). De siste norske forskingsmeldingene ((Meld. St. 20 (2009–2010); St.meld. 18 (2012–2013)) har lignende mål. Fem utfordringer fremheves, to av dem er rettet mot næringsutvikling mens de tre andre er henholdsvis globale utfordringer (vekt på miljø og klima), bedre helse og helsetjenester og til sist velferd og forskningsbasert profesjonsutøvelse. Når vi senere diskuterer faghierarkier, skal vi derfor se nærmere på plasseringen av fag som må anses å være viktige for løsningen av samfunnsutfordringer. I lys av ønsket om «moving beyond current rigid thematic approaches» tar vi også opp statusen til fag med tverrvitenskapelige preg, samt hvordan kravene fra Grand Challenges på forskjellig måte forbinder seg til menns og kvinners typiske faglige valg.

## Kjønnsfordeling – og konsekvenser

Tabell 4.1 illustrerer kjønnskjevheten i akademia – den horisontale mellom fag og den vertikale mellom stillingsnivåer. Etter mønster fra European Research Council (ERC) har vi oppdelt fagene i fire hovedgrupper: livsvitenskap (helse- og biologiske fag), teknologi og realfag (utenom biologi), samfunnsfag (inklusive juss og pedagogikk) og humaniora.<sup>3</sup> Tabellen viser

3 ERC-klassifikasjonen er valgt framfor fakultetsoppdeling for å unngå at kjønnskjevhet tilsløres; i ERC-oppdelingen assosieres biologi med beslektede helsefag og ikke som ved fakultetsoppdeling med mannsdominerte realfag.

at humaniora, samfunnsfag og livsvitenskapene på kandidatnivå er kvinne-dominert med cirka 2/3 kvinnelige kandidater, mens bare 1/3 av kandida-tene på realfag/teknologi er kvinner. Kjønnfordelingen blant ansatte viser samme tendens, men generelt med en vesentlig lavere andel kvinner. Det er viktig å merke seg at denne kjønnssegregeringen ikke bare finnes på det høye aggregeringsnivå en ser i Tabell 4.1 – også internt i samtlige av fagområdene er det store forskjeller, noe vi kommer tilbake til.

**Tabell 4.1** *Kvinneprosenter ved norske universiteter på ulike stillingsnivåer*

Fagområde	Kvinneprosent			Forholdstall kandidater/ stipendiat
	Kandidater	Stipendiater	Prof/ f.aman	
Humaniora	61,8	57,8	37,7	6,7
Samfunnsfag <sup>1)</sup>	63,5	57,9	35,8	14,5
Livsvitenskap <sup>2)</sup>	68,1	63,9	31,4	3,7
Realfag og teknologi <sup>3)</sup>	26,0	28,4	12,9	3,5
Alle	54,7	47,4	28,4	5,8

1) inklusive juss og pedagogikk, 2) helse og biologi, 3) utenom biologi som er plassert i livsvitenskap.

Kilde: Data på instituttnivå i DBH 2010.

Det er også klare ulikheter mellom fagområdene når det gjelder tidsutviklingen for andelen av kvinner. Vi har sett på utviklingen ved Universitetet i Oslo fra 1970 frem til i dag.<sup>4</sup> I hele perioden har humaniora hatt relativt mange kvinner og realfag få – henholdsvis 43 prosent og 17 prosent blant kandidatene i 1970 og 64 prosent og 43 prosent i 2010 (her er biologi med blant realfagene). Blant de mer profesjonsrettede utdanningene innen helse og samfunnsfag har det derimot vært en klar endring med en vekst fra et nivå nær realfag i 1970 (19 prosent og 21 prosent), opp til 65 prosent for begge fagområder i 2010. Vi ser følgelig at det over lengre tidsperioder kan komme markante endringer, men også at endringene ikke har gitt jevn fordeling, men ny skjevhet.

En generell analyse av den vertikale segregeringen – få kvinner i toppstillinger – krever studier av det komplekse samspillet mellom rekruttering,

4 Basert på SSBs utdanningsstatistikk og DBH.

finansiering, fagprioriteringer og menns og kvinners valg og interesser. Forenklet kan en imidlertid dele inn årsakene til det samlede fall i kvinneandel fra kandidat til toppstillinger i tre komponenter: tidstrend, lavere overgangsrater til høyere stillingskategorier blant kvinner enn menn innenfor fagområdene og forskningspolitiske prioriteringer av visse fagområder.

*Tidstrenden* viser til at dagens fastansatte ble rekruttert mens det var klart færre kvinner blant kandidatene. Det har derfor vært hevdet at økende kvinneandeler ville rette opp ubalansen (se f.eks. Allen & Castleman, 2001; Pattatucci, 1998). Motsatt hevder andre at det ikke er belegg for en slik optimisme, idet kvinneandelen blant forskere ikke svarer til økningen i rekrutteringsgrunnlaget (Alper, 1993; EU, 2000). For å undersøke dette spørsmålet nærmere i norsk kontekst, har vi igjen betraktet utviklingen ved UiO tilbake til 1970;<sup>5</sup> vi fokuserer da på de typiske akademiske områdene humaniora og realfag. I humaniora var 30 prosent av professorene kvinner i 2010, mens det i hele den forutgående 40årsperioden hadde vært en klart høyere andel kvinner blant kandidatene – eksempelvis var det 43 prosent kvinner allerede i 1970. Tilsvarende kvinneprosent ved realfag var 17 prosent for kandidatene i 1970 og 15 prosent blant professorene i 2010. Flere kvinner i høyere utdanning har gitt flere kvinner i vitenskapelige stillinger, men som også andre typer data indikerer (se nedenfor), har kvinner likevel blitt klart underrekruttert.

Generelt krever studier av *overgangsrater* detaljerte data samlet over tid. Et unntak er imidlertid overgangen fra kandidat til stipendiat, der tidsforsinkelsen er liten. I tabell 4.1 kan vi se at med unntak av realfag er det en relativt klar nedgang i kvinneprosent fra kandidat til stipendiat. En slik nedgang i kvinneandel reflekterer et komplisert samspill av faktorer. Blant faktorene er implisitte og eksplisitte faglige prioriteringer og normer. Vi skal derfor i neste avsnitt vise effekten av overordnede prioriteringer og deretter se på rollen til faglige verdsettingshierarkier.

*Prioritering av fagområder* eksemplifiserer vi med overgangen fra kandidat til stipendiat. Betrakter vi tallene i Tabell 4.1, ser vi at det samlet for alle fag er et klart fall i kvinneprosent fra 54,7 prosent til 47,4 prosent, en nedgang som er større enn fallet innen hvert av enkeltfagene. Årsaken til dette er at de forskningspolitiske prioriteringene medfører stor forskjell på fagom-

5 Basert på Universitetets forelesningskataloger, SSBs utdanningsstatistikk og DBH.

rådene hva gjelder forholdstallet mellom antall kandidater og tilgjengelige stipendiatstillinger. I livsvitenskap og realfag/teknologi er det få kandidater per stipend, mens det i humaniora og spesielt i samfunnsfag er langt sterkere konkurranse med flere ganger så mange kandidater per stipend (Tabell 4.1, høyre kolonne). Da humaniora og samfunnsfag til sammen utdanner to tredjedeler av de kvinnelige kandidatene i UoH-sektoren, bidrar den forskningspolitiske lave prioriteringen av stipendier til samfunnsfag og humaniora<sup>6</sup> til en markant strukturell barriere for kvinners mulighet til å få prøve seg på en akademisk karriere.<sup>7</sup>

## Forskningshierarkier

Eksellense bygger på meritokratiske normer, hvor det antas at deltakere i systemet gis posisjon bare ut fra oppnådde resultater og talent (Scully, 1997; 2002). Men siden eksellense ikke er et universelt og overdisiplinært faktum (Brouns, 2004), vil normene og tradisjonene for hva som betraktes som fremragende forskning få stor betydning for karrieremulighetene i det akademiske systemet. Sammenhengen mellom kjønn og faglige verdsettingshierarkier er imidlertid lite undersøkt (Cacace, 2009; Vabø mfl., 2012). I det følgende vil vi illustrere hvordan trekk ved uformelle faglige hierarkier kan påvirke kvinners posisjon i det akademiske system gjennom tre empiriske eksempler basert på norske/skandinaviske data.

### Vitenskapenes hierarki

Da den franske vitenskapsteoretikeren Auguste Comte rundt 1840 formulerte sitt hierarki av vitenskaper, satte han matematikk og fysiske fag øverst og gikk så via kjemi og biologi til sosiologi nederst i hierarkiet (Tabell 4.2). For Comte, som ofte beskrives som en tidlig positivist, befant de forskjellige fagene seg på ulike trinn i en utviklingsrekke; han formulerte dermed

6 Fordeling av stipendier fastlegges ut fra politisk bestemte behovsvurderinger, mens en i begrenset omfang synes å ta hensyn til hvor forskningstalentene faglig befinner seg.

7 Skjevdelingen mellom fag rammer i prinsippet alle studerende på humaniora og samfunnsfag uavhengig av kjønn, men siden det er flest kvinner på disse fagene, blir det indirekte en barriere for kvinner.

et system av vitenskapelige utviklingsnivåer. Slike reduksjonistiske skjemaer, hvor matematikk og fysikk representerer idealer som andre vitenskaper skal etterstrebe, forfektes ikke lenger åpenlyst. Som «taus viten» bidrar de imidlertid til å forme vitenskapens verdier og holdninger, og derved påvirke muligheten til å oppnå faglige posisjoner. I sosiologen Heine Andersens (1997) undersøkelser av oppfatninger av forskningskvalitet, er det stadig begreper som «stringent argumentasjon» som rangerer høyest, mens «praktisk relevans» ligger nederst. Vi skal derfor se hvordan Comtes faghierarki forholder seg til dagens kjønnsfordeling over fag og til oppfatningen av hvor en finner eksellense.

**Tabell 4.2** Comtes faghierarki i relasjon til prosent kvinner i faste stillinger ved norske universiteter (2010) og til antall prismottakere i Forskningsrådets program for Yngre Fremragende Forskere (YFF) i 2003

Comtes hierarki	Prosent kvinner i faste stillinger <sup>1</sup>	Antall YFFer relativt til antall stipendiater <sup>2</sup>
1. Matematikk	12	3.1
2/3. Astronomi/Fysikk <sup>3</sup>	14	3.7
4. Kjemi	18	2.0
5. Biologi	20	0.9
6. Sosiologi	41	0

<sup>1</sup> Gjelder universitetene i Bergen, Oslo, Trondheim og Tromsø.

<sup>2</sup> Antall YFFer dividert med antall stipendiater i fagene ved ovennevnte universiteter x 100.

<sup>3</sup> Slått sammen p.g.a. få stillinger i astronomi. Kilde: DBH 2010. Forskningsrådet 2009.

Tabell 4.2 viser for det første hvordan andelen kvinner i faste stillinger øker systematisk etter som en beveger seg nedover i Comtes hierarki (fra 12 prosent til 41 prosent). Dette fagvalget tilsvarer en internasjonal trend (se f.eks. EU She Figures 2009, Tabell 4.2.1), og kvinnes valg utfordrer således – i hvert fall på et kollektivt nivå – det positivistiske hierarkiet.

En indikasjon på i hvilken grad Comtes hierarki stadig er virksomt, kan vi få fra den første utdelingen av støtte til Yngre Fremragende Forskere (YFF) fra Norges forskningsråd (se Forskningsrådet, 2009). Her ble det entydig uttrykt at tildelingskriteriet var «høy vitenskapelig kvalitet».<sup>8</sup> Et naturlig

<sup>8</sup> Ved annen utlysning av YFF ble så vel forskningsinstitusjonene som evalueringspanelet bedt om å søke faglig bredere, og resultatet av utdelingen ble mindre faglig sneverhet – og flere kvinner.

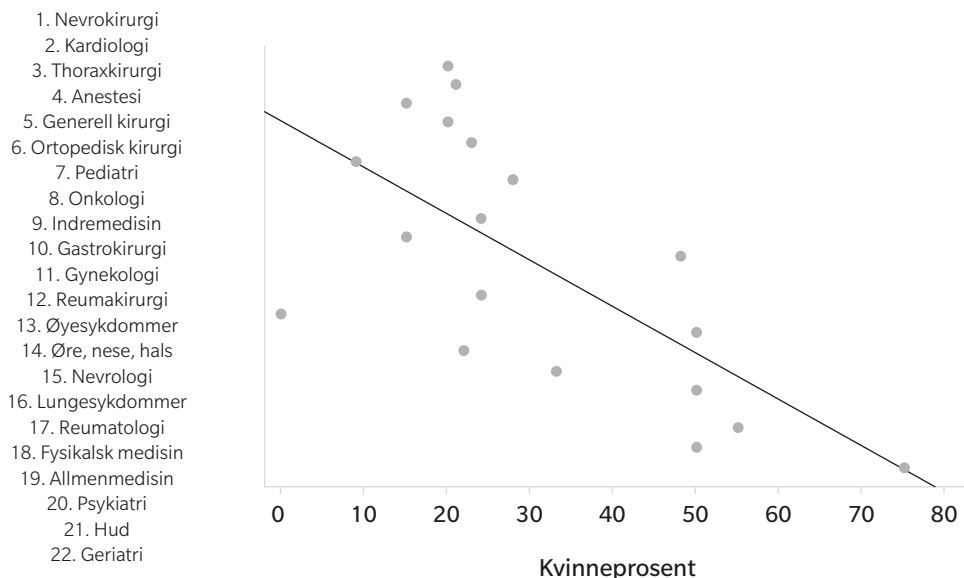


spørsmål er da i hvilke fagretninger forskningssystemet fant de fremragende kandidatene. Siste kolonne i Tabell 4.2 viser forholdstallet mellom antall YFFer og antall stipendiater i fagene, hvor sistnevnte tas som et grovt anslag på rekrutteringspotensialet. Trenden er usedvanlig klar. Der er relativt langt flere YFFere i toppen av tabellen: over 3 ganger så mange i matematikk og fysikk som i biologi – og ingen tildeling i sosiologi. Det lave samlede antall YFF-stipender gir grunn til forsiktighet i konklusjoner, men titlene på prosjektene forsterker inntrykket; komitéen som blir bedt om å finne fremragende talenter, finner dem i de mer eksakte fag og i de eksakte/matematiske underdisiplinene av fagene, det vil si: i toppen av Comtes hierarki. Vi har følgelig en tydelig indikasjon på at leting etter eksellense leder oss til visse fag med moderat tiltrekningskraft på kvinner.

## Medisinske spesialiteter

Dag Album (1991) undersøkte norske medisineres oppfatning og rangering av kliniske medisinske spesialiteter (en nyere studie av sykdommers prestisje indikerer bare moderate endringer over tid, Album & Westin, 2008). I øvre del av hierarkiet finnes typisk spesialiteter rettet mot akutte somatiske tilstander, der naturvitenskapelig metode er sentral (Figur 4.1, venstre kolonne). Nederst i hierarkiet finnes spesialiteter som typisk behandler lidelser med psykisk eller psykososialt preg, hvor langvarig samhandling mellom pasient og lege er påkrevet, og hvor spesialiteter er mer tverrvitenskapelige og delvis får sine paradigmer fra samfunnsvitenskapelige fag.

Spesialitetens plassering i Albums prestisjehierarki kan sammenholdes med andelen kvinner i akademiske posisjoner i tilsvarende fag. Vi benytter data om kliniske lærere (professorer, instruktører og assistenter) ved Universitetet i København i 1995 (for detaljer om utvalget, se Henningsen, 1998). Figur 4.1 viser en meget klar sammenheng: Kvinner er overrepresentert i spesialiteter med lav prestisje, slik som psykiatri og geriatri samt spesialiteter med et klart element av generell forebygging. De mannlige dominerte spesialiteter er typisk somatiske og har høy prestisje. Denne klare tendensen i valg av spesialisering støttes av Odborg mfl. (1995) som observerer at blant danske medisinstudenter forutser kvinner relasjonsorienterte spesialiseringer, mens de fleste menn forutser autonomiorienterte spesialiteter.



**Figur 4.1** Prestisje og kvinneandel. Figuren viser kvinneandelen blant vitenskapelige ansatte på ulike medisinske spesialiteter opp i mot rangeringen i Albums prestisjehierarki (noen spesialiteter er utelatt grunnet mangel på relevante data). Korrelasjonen mellom andel kvinner og lav plassering i prestisjehierarkiet er sterkt signifikant (Spearman's  $\rho = 0,71$ ,  $p < 0,0001$ ).

Kilder: Album (1991) og København Universitets Årbog, 1995.

Hierarkiene kan videre holdes opp mot samfunnets antatte utfordringer. Lønning II utvalget (NOU 1997: 18), som så på behovene innen helsesektoren, konkluderte med særlige behov innen psykiatri og geriatri – altså fag i hierarkiets bunn. Blant Lund-deklarasjonens få utvalgte Grand Challenges finnes så vel «Public health» som «Aging societies». I *Forskningsmeldingen* (2013) er både bedre helse og helsetjenester og velferd og forskningsbasert profesjonsutøvelse blant de fem samfunnsutfordringer med særlig behov for forskning. Helse er følgelig en generelt sentral samfunnsutfordring, men de mest relevante spesialitetene finnes i høy grad mot hierarkiets bunn hvor kvinneandelen er høy. På UiO er i dag bare ca. 25 prosent av professorene i klinisk medisin kvinner, mens andelen øker til halvdelen i psykiatri; 6 av 7 professorer i sykepleievitenskap og helsefag er kvinner. Litt enkelt sagt: Kvin-

nene er i liten grad der den faglige prestisje finnes, men er godt representert der samfunnet antas å møte sine Grand Challenges.

## Forskningsevalueringer i informatikk

Vi skal se nærmere på evalueringer av norsk informatikk fra 2001/2002 og 2011 (Norges Forskningsråd, 2002 og 2012). Informatikk spenner faglig bredt og gir derved mulighet til å se etter avtrykk av faghierarkier, og til å se hvor kvinner typisk befinner seg i forhold til hierarkiene. I forhold til teknologiområdet har flere forfattere indikert at det er et verdsettingshierarki som går fra det teoretiske til det eksperimentelle og videre til det teknologiske og det applikasjonsorienterte (Cole, 2000; Rhoten & Pfirman, 2006). I evalueringen i 2001/2002 ble fagmiljøene klassifisert som «excellent», «very good», «good» og «fair». Vi har delt fagsmiljøene i fire underdisipliner som vist i Tabell 4.3. Klassifikasjonen er ikke entydig, men hovedresultatene er robuste overfor klassifikasjonen, og resultatene fra 2011 understøtter hovedtendensene i tabellen.

**Tabell 4.3.** *Evaluering av fagmiljøer i informatikk fra 2001/2002 oppdelt i underdisipliner. Antall miljøer med ulike karakterer*

	Excellent	VeryGood	Good	Fair
Teori, numerisk matematikk	5	3	0	0
Matematisk orienterte anvendelser	3	6	0	0
Teknologiske områder <sup>1)</sup>	1	8	6	3
Informasjonsvitenskap/Teknologi og samfunn	0	0	4	0

1) Inkluderer klassisk databehandling, systemutvikling, distribuerte systemer og kommunikasjonssystemer samt mikroelektronikk. Et par miljøer er ekskludert grunnet vanskelig klassifikasjon.

Kilde: Norges forskningsråd 2002.

Tabell 4.3 viser meget store systematiske forskjeller mellom «karakterene» som ble tildelt de ulike underdisiplinene; samtlige 17 miljøer i de matematisk orienterte underdisiplinene ble klassifisert som «excellent» eller «very good», teknologi spres over hele skalaen, mens systematisk dårligere evalueringresultater tilkom miljøene med metodegrunnlag i grensefeltet teknologi/samfunnsfag og typisk med et klart anvendt fokus. Det korrekte svar om kvalitet kjennes ikke her (og det kan diskuteres om det overhodet finnes,

siden det er essensielt ulike arter forskning som sammenliknes). Vi kan imidlertid konstatere at trenden i tabellen er konsistent med det forventede hvis ovennevnte hierarki fra det teoretiske til det anvendte spiller inn, og formuleringer i evalueringsrapportene gir støtte til en slik utlegning.

Det er generelt få kvinner i informatikk, så Tabell 4.3 representerer i hovedsak «mann mot mann». Tall fra Universitetene i Bergen og Oslo illustrerer imidlertid noen trender for hvor kvinner søker seg inn. Bergen hadde i 2001/2002 et teknologisk/matematisk orientert Institutt for informatikk; her var bare 1 av 20 ansatte kvinne, og blant kandidatene var 15 prosent kvinner. Det mer samfunnsfaglig orienterte Institutt for informasjonsvitenskap hadde 1/3 kvinner blant ansatte, og 39 prosent kvinner blant studentene. Sammenlikner en de tilsvarende fagretninger på Institutt for informatikk i Oslo, er situasjonen meget parallell så vel blant vitenskapelig ansatte som studenter. Konklusjonen er således klar: Kvinnene kommer inn i informatikk i spesifikke områder som faghierarkiet klart kan mistenkes for å «rykke ned» i evalueringskarakter. Samtidig har de «kvinnerike» tverrfaglig orienterte fagfeltene fått stadig økende samfunnsmessig betydning på grunn av de alvorlige utfordringene forbundet med komplekse IT-systemer med et meget stort antall brukere. Oppsummerende kan en konstatere at hvis forskningsaktiviteten innrettes etter hva IKT-evalueringene beskriver som fremragende, blir det lite samarbeid etter Lund-deklarasjonens «moving beyond current rigid thematic approaches» – og få kvinner.

## Vurderinger og refleksjoner

Få kvinner i toppstillinger ved UoH-institusjonene reflekterer et komplisert system av vekselvirkende faktorer i academia: makt, nettverk, tid, ledelse og administrasjon, pålagte oppgaver, fagfellers vurderinger (også utover de faglige) og publiseringsmønstre (se f.eks. Brink & Benschop, 2012a; 2012b; Vabø mfl., 2012). Når vi har fokusert på utvalgte strukturelle og kulturelle faktorer på systemnivå, skyldes det dels at vi mener betydningen av disse forhold er klart undervurdert, og dels at det norske forskningssystemet gir gode muligheter for fremskaffelse av empiri på disse områdene. Vi vil utdype visse forhold som vi mener fortjener særlig oppmerksomhet.

## Forskningsmeldinger og balansekrav

Den skjeve kjønnsfordelingen mellom fag reiser et umiddelbart spørsmål når en ønsker kjønnsbalanse: På hvilket faglig aggregeringsnivå skal en oppnå balansen? I den forrige forskningsmeldingen heter det at «[r]egjeringen ser det som en viktig utfordring å arbeide for lik fordeling av kvinner og menn på alle stillingsnivå og *alle fagområde* [vår utheving]» (Regjeringen, 2009). Med sterk kjønnskjevhet i rekrutteringsbasen mellom ulike fag, impliserer «alle fagområder» et særdeles høyt krav i forhold til å oppnå en overordnet balanse hvor en aksepterer variasjoner som reflekterer rekrutteringsgrunnlaget. Det er vanskelig å se hvordan dette med dagens kjønnsfordeling i utdanningssystemet kan oppnås uten kraftige kvoteringsliknende tiltak.<sup>9</sup> Kvotering kan etter vår oppfatning være hensiktsmessig når det bidrar til å bryte ned barrierer eller motvirke kameraderi – og når det eksplisitt italesettes på denne måten. Men det er et problematisk virkemiddel i et meritokratisøkende forskningssystem som fastholder at en alltid ansetter etter kvalitet. I dag synes det å være skapt et klart inntrykk av at kvinner «hjelpes» i det akademiske system på grunn av synlige, men ubetydelige kvoteringsliknende tiltak. De langt sterkere og motsatt virkende strukturelle og kulturelle barrierer for kvinner forblir usynlige. Den siste forskningsmeldingen uttaler seg ikke om ønsket aggregeringsnivå for kjønnsbalanse – men en debatt og avklaring rundt hva en ønsker å oppnå er viktig for å ledes mot riktige virkemidler. Det kan her anføres at den forrige forskningsmeldingens hovedtiltak var et kvoteringsliknende tiltak – som en evalueringsrapport nå foreslår nedlagt (Proba, 2013).

## Eksellense og likestilling

I en faglig tradisjon fra Bourdieu (1977) har betydningen av normer og tradisjoner for kvinners muligheter i det akademiske system vært diskutert av flere forfattere (se f.eks. Brink & Benschop, 2012a; Brouns, 2004; og for norske forhold Fürst, 1988). Våre observasjoner av hierarkier føyer seg inn i dette bildet. Forenklet sagt er det systematikk i hvor og hvordan det aka-

9 Selv hvis en oppnådde en overordnet balanse mellom menn og kvinner, måtte man påregne kvotering av menn inn i de kvinnedominerte fag og tilsvarende for kvinner.

demiske system oppdager og anerkjenner eksellense, gradientene kan være kraftige og kvinnene er ikke der eksellense anerkjennes. Dessuten: «The scarcity of women in senior positions in science inevitably means that their individual and collective opinions are less likely to be voiced in policy- and decision-making processes» (EU She Figures, 2003, s. 73).

Hierarkienes skjulte innflytelse er vanskelig å komme til livs hvis det ikke er vilje til kritisk å diskutere hva kvalitet egentlig er og om en kan bedømme «bare etter kvalitet». Statsviteren Kåre Hagen gir en beskrivelse av «høy kvalitet» som lyder karikaturaktig, men som griper noe meget essensielt – det selvrefererende i fagfellevurderinger: «Høy kvalitet er det velrenommerede forskere på feltet mener er bra, og en velrenommet forsker blir man ved å ha levert høy kvalitet» (Hagen, 2009). Denne «definisjonen» henger sammen med en vanlig oppfatning i academia, at en ikke kan definere kvalitet/eksellense, men at en «gjenkjenner det når en ser det» (se f.eks. Brink & Benschop, 2012a). Fagfellevurdering har vært kritisert fra mange sider, men det har over tid utviklet seg en oppfatning om at det er den «minst dårlige» løsningen (Cole & Cole, 1985; for en diskusjon i kjønnsammenheng se European Commission, 2004, s. 23–26). Men det «minst dårlige» til å avdekke faglige svakheter innenfor avgrensede og etablerte forskningsfelt, er ikke automatisk egnet til å finne det faglig innovative – dertil er faren for konservativ utvelgelse for stor. Denne svakheten påpekes også i den ellers meget positive evalueringen av Forskningsrådet (Arnold & Mahieu, 2012). I faglig brede sammenlikninger, slik en typisk har for eksellenserettede virkemidler, får en dertil problemet med at en skal rangere fundamentalt ulike arter forskning langs en endimensjonal kvalitetsskala. Med et konservativt system må en da forvente at forhåndsoppfatninger om hvor en finner kvalitet i betydelig grad kan spille inn, med potensielt klare negative konsekvenser for likestillingen.

## Horizon 2020

Når vi i tittelen antyder at Grand Challenges er for kvinner, er det ikke bare på grunn av de fremhevede samfunnsutfordringene. Den tverrvitenskapelige tilnærmingen som ligger i «moving beyond current rigid thematic approaches», må antas å tiltrekke mange kvinner: «[I]t does seem that Interdisciplinarity [...] could serve as a strong entry point into scientific stu-

dies for women» (Rhoten & Pfirman, 2006). I debatten rundt Horizon 2020 har akademia syntes mest interessert i eksellensevirkemidlene i ERC, mens det fra forskningspolitisk side har vært en interessant vektlegging av programmets sammenkjeding av eksellense, tverrfaglighet og store samfunnsutfordringer. Den danske utdanningsministeren Morten Østergaard (2012) uttrykker det slik:

With a targeted focus on the great societal challenges [...] Horizon 2020 rethinks our approach to research and innovation. This challenge-driven approach strengthens basic research and paves the way for unexpected and groundbreaking research results. (Østergaard, 2012)

I lys av menn og kvinners forskningsmessige valg kan en konstatere at hvis viktigheten av denne type forskning får høyere aksept i akademia, kan dette få betydelige perspektiver for likestilling.

## Mangelfulle strategiske overveielser

Merokratiidealet i akademia sier at «bare kvalitet avgjør», og den tilhørende strategi er den åpne konkurransearena. Ser vi på stipendområdet, har forsknings- og næringspolitiske prioriteringer medført at visse fag har mange stipender i forhold til kandidater, andre har få. En fullt åpen konkurranse ville gitt en annen fordeling av stillinger; de mange velkvalifiserte kandidatene i humaniora og samfunnsfag, som i dag ikke får stipend grunnet sterk konkurranse, ville ta vesentlig flere av stipendene. Som en «bivirkning» av en slik prioritering av talent måtte man forvente at det ville bli klart flere kvinner. En slik strategi som vektlegger utbudet av talent, støter imidlertid mot andre strategier som vektlegger bestemte sektors ønske om utdanning av kandidater. Når det inntreffer en strategikonflikt, må noe settes til side. Men når viktige mål viker (likestilling og kvalitet), burde en forvente en eksplisitt og velunderbygget avveining av ulike mål. I sentrale dokumenter som forskningsmeldingene ser vi ingen slike diskusjoner. Ved å underkommunisere strategikonflikter, mister en viktige incitament til å søke etter tiltak som minsker konfliktene. Eksempelvis kunne en for realfagsområdet gå grundig inn på mulighetene i de viktige grensefeltene mellom teknologi og områder med god rekruttering – også av kvinner. På samme måte kunne en dreie den stra-

tegiske planleggingen fra å fokusere på problemer med manglende kvinner i visse fag, til å se hvor i forskningslandskapet det er kvinnelig talent. Dermed kan en oppnå en vinn-vinn situasjon ved at talentet får karrieremulighet og samfunnet får viktig forskning. Her kan eksempelvis forskningsmeldingens prioriteringer av helse og helsetjenester og av velferd og forskningsbasert profesjonsutøvelse, samt regjeringens HelseOmsorg21-strategi, gi muligheter. Disse samfunnsutfordringene er meget store og langsiktige, og med en tilsvarende langsiktig strategi for utvikling av akademiske miljøer med høy kvalitet og gode forskningsbetingelser, vil mange talenter få mulighet til en viktig forskningsinnsats – og mange av dem vil være kvinner.

Det må være et ansvar i alle former for planlegging og strategisk arbeide å avklare hvordan institusjonens/enhetens ressursfordeling påvirker likestilling, og dersom denne fordelingen vil ha viktige likestillingskonsekvenser, skal disse trekkes inn i vurderingene. Likeledes må den betydningen akademiske normer og tradisjoner har for kvinners muligheter i det akademiske system vurderes. Ansvar for slike vurderinger er ikke noe essensielt nytt, det tilsvarende mainstreamingsstrategien som så vel EU som nordiske regjeringer har sluttet seg til – men som i meget liten grad har blitt satt ut i livet. Det handler om profesjonell inndragning av kjønnsaspektet som en vei til bedre kvalitet i det forskningspolitiske arbeidet, og dermed også bedre valg av faglig tilnærming og profil.



## Referanser

- Album, D. (1991). Sykdommers og medisinske spesialiteters prestisje. *Tidsskrift for den norske legeforening*, 111(17), 2127–2133.
- Album, D. & Westin, S. (2008). Do diseases have a prestige hierarchy? A survey among physicians and medical students. *Social Science and Medicine*, 66(1), 182–188.
- Allen, M. & Castleman, T. (2001). Fighting the pipeline fallacy. I A. Brooks & A. Mackinnon (Red.), *Gender and the Restructured University*. Open University Press (s. 151–161).
- Alper, J. (1993). The pipeline is leaking women all the way along. *Science*, 260, 409–411.
- Andersen, H. (1997). *Forskerrekruttering og social baggrund*. Sociologisk Rapportserie nr. 2. Sociologisk Institut, Københavns Universitet.
- Arnold, E. & Mahieu, B. (2012). *A Good Council? Evaluation of the Research Council of Norway*. Technopolis Group.
- Bergman, S. (2013). *Norden – et steg nærmere kjønnsbalanse i forskning?* TemaNord 2013, 513.
- Bourdieu, P. (1988). *Homo Academicus*. Polity Press.
- Brink, M. van den & Benschop, Y. (2012a). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, 29(4), 507–524.
- Brink, M. van den & Benschop, Y. (2012b). Slaying the seven-headed dragon: The quest for gender change in academia. *Gender, Work and Organization*, 19(1), 71–92.
- Brouns, M. (2004). Gender and the assessment of scientific quality. I EU *Gender and excellence in the making*. European Commission.
- Cacace, M. (2009). *PRAGES. Guidelines for Gender Equality Programmes in Science*. ASDO.
- Castilla, E.J. (2008). Gender, race, and meritocracy in organizational careers. *American Journal of Sociology*, 113(6), 1479–1526.
- Cole, J.R. & Cole, S. (1985). Experts' consensus and decisionmaking at the National Science Foundation. I K.S. Warren (Red.), *Selectivity in Information System-Survival of the Fittest*. Praeger.
- Cole, J.R. (2000). A short history of the use of citations as a measure of the impact of scientific and scholarly work. I E. Garfield, B. Cronin & H.B. Atkins (Red.), *The Web of Knowledge: A Festschrift in Honor Eugene Garfield* (s. 281–300). ASIS Monograph Series.
- EU (2000). *Science Policies in the European Union. Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality (ETAN Report)*. Luxembourg: European Commission.
- EU (2004). *Gender and Excellence in the Making*. Luxembourg: European Commission.
- EU (2004). *She Figures 2003. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*. European Commission.
- EU (2010). *She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*. European Commission.

- EU Presidency (2009). *Europe Must Focus on the Grand Challenges of our Time* («Lund-declaration»). [http://www.se2009.eu/polopoly\\_fs/1.8460!menu/standard/file/lund\\_declaration\\_final\\_version\\_9\\_july.pdf](http://www.se2009.eu/polopoly_fs/1.8460!menu/standard/file/lund_declaration_final_version_9_july.pdf). (Lastet ned 05.11.12.)
- Fürst, E. (1988). *Kvinner i Akademia – inntrengere i en mannskultur?* NAVFs sekretariat for kvinneforskning.
- Hagen, K. (2009). Er en politikrelevant velferdsforskning egentlig mulig? I B.R. Nuland, B.S. Tranøy & J. Christensen (Red.), *Hjernen er alene*. Universitetsforlaget.
- Henningsen, I. (1998). *Lægevidenskab & køn*. Køn i den Akademiske Organisation, Arbejdsrapport nr. 2, Københavns Universitet.
- Københavns Universitet 1996. *Årbog 1995*. Københavns Universitet.
- Norges forskningsråd (2002). *Research in Information and Communication Technology in Norwegian Universities and Colleges. A Review*. Norges forskningsråd.
- Norges forskningsråd (2009). *Likestilling i forskning – hva fungerer? En analyse av tildelingsprosessene i Forskningsrådets kvalitetssatsninger YFF, SFF og SFI*. Norges forskningsråd, Divisjon for vitenskap.
- Norges forskningsråd (2012). *Research in Information and Communication Technology in Norwegian Universities and Colleges. An Evaluation*. Norges forskningsråd.
- NOU 1997:18. *Prioritering på ny*. Oslo: Regjeringen
- Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (2012). *Database for statistikk om høgre utdanning*. <http://dbh.nsd.uib.no/>.
- Odborg, M.H., Eriksen, T.R. & Peterson, B. (1995). Kønnetts betydning for lægerollen. *Ugeskrift for Læger*, 157(36), 4942–4946.
- Pattatucci, A.M. (Red.) (1998). *Women in Science. Meeting Career Challenges*. New York: Sage.
- Proba samfunnsanalyse (2013). *Kvinner i realfag: En evaluering av insentivordningen for kvinner i høyere stillinger i MNT-fag*. Oslo: Proba rapport nr. 10/2013.
- St.meld. nr. 30 (2008–2009). *Klima for forskning*. Regjeringen.
- Meld. St. 18 (2012–2013). *Lange linjer – kunnskap gir muligheter*. Regjeringen.
- Rhoten, D. & Pfirman, S. (2006). Women in interdisciplinary science: Exploring preferences, and consequences. *Research Policy*, 36(1), 56–75.
- Sandström, U., Wold, A., Jordansson, B., Ohlsson, B. & Smedberg, Å. (2010). *Hans Excellens: om miljardsatningarna på starka forskningsmiljöer*. Delegationen för jamtställdhet i högskolan.
- Scully, M.A. (1997). Meritocracy. I R. Edward Freeman & Patricia H. Wethane (Red.), *Blackwell Encyclopedic Dictionary of Business Ethics*. Blackwell Publishers.
- Scully, M.A. (2002). Confronting errors in the meritocracy. *Organization*, 9(3), 396–401.
- Vabø, A., Gunnes, H., Tømte, C.E., Bergene, A.C. & Egeland, C. (2012). *Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning*. NIFU Rapport 12.
- Østergaard, M. (2012). *Bridge over Troubled Water*. <http://fivu.dk/ministeren/taler/2012/bridge-over-troubled-water>. (Lastet ned 14.01.13.)
- Özbilgin, M.F. (2009). From journal rankings to making sense in the world. *Academy of Management Learning and Education*, 8(1), 113–121.