

Kvinner i akademia

Kvinnens muligheter i det akademiske toppsjiktet

Camilla Aasen Berg



Masteroppgave ved Utdanningsvitenskapelig fakultet,
Pedagogisk forskningsinstitutt

UNIVERSITETET I OSLO

14. oktober 2005

SAMMENDRAG AV HOVEDOPPGAVEN I PEDAGOGIKK

TITTEL:

KVINNER I AKADEMIA

AV:

BERG, Camilla Aasen,

EKSAMEN:

Masteroppgave i pedagogikk, allmennvariant

SEMESTER:

Høst 2005

STIKKORD:

Kvinner

Akademia

Likestilling

1. Problemområde/problemstilling

Interessen for kvinners muligheter til å gjøre karriere i academia oppstod da jeg leste forskningsrapporter som tok for seg dette. Kvinneandelen i akademiske topposisjoner har økt i de siste 20 årene. Økningen har imidlertid gått forholdsvis sakte i forhold til rekrutteringsgrunnlaget. I 2003 var omtrent halvparten av alle stipendiater og postdoktorer kvinner og en tredjedel av førsteamanuensene kvinner. Det ser imidlertid ut til å ha oppstått en flaskehals i rekrutteringen av kvinner til de øverste akademiske posisjonene, da kun 17 prosent av professorene i 2003 var kvinner (Hovdhaugen, Kyvik og Olsen 2004).

Jeg stilte meg spørrende til hvordan det kunne ha seg slik at en av Norges fremste utdanningsinstitusjoner hadde en såpass kjønnskjev balanse i toppsjiktet. Universitetet er en kulturformidlende utdanningsinstitusjon med stor påvirkning i samfunnet i forhold til å spre politiske og humanistiske verdier. Dette ble derfor et viktig spørsmål jeg ikke kunne la ligge. Jeg ønsket å ta utgangspunkt i Universitetet i Oslo sitt likestillingsarbeid, og kom etter hvert frem til at dette kunne gjøres ved å ta utgangspunkt i organisasjonens handlingsplaner for likestilling.

Universitetet opererer ikke i et vakuum, men må også ta hensyn til andre aktører. Jeg kom med dette utgangspunktet frem til følgende problemstilling:

”Hvordan reflekteres forståelse av manglende likestilling ved universitetet i Oslo, og hvordan gir dette utløp i tiltak i form av handlingsplaner for likestilling fra 1995, 2000 og 2004? Hvordan ble disse dokumentene til og hvordan er ansvarsfordelingen i forhold til utarbeiding av tiltak og gjennomføring? Hvilke sentrale aktører er med i prosessen, og hvordan påvirker disse handlingsplanene? Har det skjedd noen endring i forståelsen av problemet slik det uttrykkes i tekstene?”.

2. Metode

Analysen baseres på Carol Lee Bacchis tilnærming om ”Hva er problemet” (Bacchi, 1999). I følge Bacchi ligger det alltid et perspektiv bak hvordan vi tenker om et problem, og ut i fra forslag til løsning av det skjuler problemforståelsen seg. Hun mener problemet diagnostiseres enten implisitt eller eksplisitt og at det deretter foretas en ”behandling”.

3. Kilder/teori

Jeg bruker Bacchi som metodisk tilnærming, supplert med nordisk litteratur og forskningsrapporter som belyser kvinners situasjon i academia. Datamaterialet er handlingsplaner for likestilling fra 1995, 2000 og 2004 ved Universitetet i Oslo, interne dokumenter og rapporter fra Universitetsdirektøren, Universitetsstyret, Likestillingsrådgiver og fra fakultetene. Universitetets meldingsblader som Universitas, Uniforum og Bulletine var også sentrale kilder i denne oppgaven. I tillegg trekker jeg inn eksterne aktører som Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet, samt Likestillingsombudet med dokumenter jeg mente var relevante i dette arbeidet.

Teorien jeg bruker er først og fremst knyttet opp mot de hypotesene eller forklaringene Bjerrum Nielsen hevder har vært de vanligste i forhold til å forklare det lave antall kvinner i academia. De mest vanlige eksterne forklaringsmodellene er i følge Bjerrum Nielsen (2004A):

- *Etterslepsmodellen.* Kvinners inntreden i academia er et spørsmål om tid. Når kvinner er likt kvalifisert som menn i ledelsesposisjoner vil kjønnsbalanse etableres.
- *Det er ikke kvalifiserte kvinne.* Det finnes ikke nok kvinner til å utjevne mannsdominansen i det akademiske toppsjiktet.
- *Kvinner søker ikke på stillinger i like stor grad som menn.* Kvinner har mindre selvtillit og prioriterer omsorgsrollen i større grad enn menn

Bjerrum Nielsen er imidlertid kritisk til om det er noe empirisk belegg for disse ”populære” forklaringene, og retter hypoteser som taler imot. Hun lanserer følgende mothypoteser:

- *Den lekkende rørledningen.* Kvinner ”lekker” ut av universitetssystemet desto høyere opp de kommer.
- *Det er ikke mangel på kvalifiserte kvinner.* Kvinner er kvalifisert på stillinger de søker, men kvinner gis ikke anledning til å søke på en del stillinger fordi de ikke utlyses eller er innenfor deres kompetanseområde.
- *Universitetskulturen hindrer kvinner i å oppnå en akademisk karriere.* Kvinner søker omtrent like mye på stillinger som det menn gjør.
- *Det foregår en motseleksjon av kvinner.* Det er satt av mindre økonomiske midler til de forskningsområdene der kvinneandelen er stor. Et annet problem er at menn får flere rekrutteringsstillinger i fag der kvinneandelen er høy.
- *Stillingsoppslagene* er ofte snevre og favoriserer menn.

4. Hovedkonklusjoner

Kvinnens forskjellighet fra menn representerer både en forståelse av hvorfor kvinner har problemer med å nå opp i høyere posisjoner og utgjør samtidig begrunnelser for hvorfor det er viktig å ha kvinner i disse posisjonene. Dette er trekk som går igjen i hele perioden 1995-2005.

Det har skjedd en endring, både i forhold til representasjon av problemet og ansvarliggjøringen av tiltak. Den første handlingsplanen plasserte ansvaret for manglende likestilling på kvinnene selv og lot tiltakene være relativt uforpliktende for fakultetene. I løpet av perioden ble fokuset vendt mot universitetskulturen som en mannsdominert kultur samt en ansvarliggjøring av fakultetene for tiltak. I den siste handlingsplanen opererer universitetsstyret også med ”ris bak speilet”: Hvis fakultetene ikke følger opp med lokale tiltak, vil universitetsstyret komme inn, basert på rapporter fra fakultetene.

Jeg har også stilt meg spørrende til hvilke aktører som har påvirket prosessen med likestillingsarbeidet ved Universitetet i Oslo, hvilke som er mest sentrale, samt på hvilken måte disse har bidratt. Av de mest sentrale interne aktørene tolker jeg Likestillingsrådgiveren som en meget viktig pådriver gjennom hele perioden. Hun har påvirket prosessen blant annet gjennom saksforberedelser og universitetets egne medier: Uniforum, Universitas og Bulletine. Disse mediene har i de tre planperiodene gitt bred spalteplass til likestillingsdebatten. Det mest sentrale eksterne bidrag i forbindelse med utformingen av handlingsplanen 2000 ser ut til å komme fra KUF, som ga et ytre press i form av tunge politiske signaler ved sin idédugnad og publikasjon i 1999. Videre var prosessen og utformingen av handlingsplanen 2004 under sterk innflytelse av en idégruppe i regi av rektor, som besto av både representanter fra ulike fagmiljøer og som hadde kunnskap om kjønn og likestilling fra ulike perspektiver. Det er imidlertid andre aktører, både interne og eksterne, som også har hatt betydning i disse planperiodene. Men jeg tolker de overnevnte som aller mest betydningsfulle for universitetets likestillingsarbeid.

Forord

En oppgave blir ikke til av en person alene, verken i form av tanker eller tekst. Under oppgave- prosessen har jeg vært i dialog med interesserte personer som har vært med og gjort oppgaven mulig. Etter hvert som jeg har fått råd og veiledning har oppgaven blitt mulig å gjennomføre slik den fremstår i dag.

Jeg vil spesielt takke min veileder Elisabet Rogg som har gitt meg kunnskap i universitetets likestillingsarbeid og som har veiledet meg igjennom denne prosessen. Jeg vil videre takke Likestillingsrådgivere Lise Christensen og Hege Eidstuen for at de har vært tilgjengelige for viktige spørsmål.

Jeg vil også takke Senter for kvinne- og kjønnsforskning som har gitt meg kontor plass, og for at jeg har fått være med i et inspirerende fagmiljø. I tillegg vil jeg takke integreringskomiteen for kvinner i forskning for utdanningsstipendiet jeg mottok i forbindelse med ”arbeid som kan fremme likestilling ved universitetet”. Dette har bidratt til å gjøre det økonomiske presset litt lettere, samt at gitt en opplevelse av at oppgaven har en betydning i en større sammenheng.

Jeg vil også takke min mor for all den støtten hun har gitt meg i denne prosessen. Aller mest vil jeg takke min kjære samboer Kjetil. Uten din dine oppmuntrende ord og praktiske støtte ville denne prosessen vært tung.

Oslo, den 14. oktober 2005

Camilla Aasen Berg

Innhold

INNLEDNING	1
1. METODE	5
1.1 KVALITATIV METODE	5
1.2 "HVA ER PROBLEMET"	6
DEL 1: KONTEKSTEN	9
2. HVORDAN ER FORDELINGEN AV KVINNER OG MENN I AKADEMIA?	9
3. FORKLARINGER PÅ HVORFOR KVINNER ER DÅRLIG REPRESENTERT I DET AKADEMISKE TOPPSJIKTET	14
3.1 OPERERER UNIVERSITET SOM EN OBJEKTIV ORGANISASJON?	14
3.2 ULIKE FORKLARINGER PÅ DET LAVE ANTALL KVINNER I AKADEMIA	16
3.2.1 <i>Etterslepsmodellen</i>	17
3.2.2 <i>Den lekkende rørledningen</i>	17
3.2.3 <i>Det er ikke nok kvalifiserte kvinner</i>	18
3.2.4 <i>Det er ikke mangel på kvalifiserte kvinner, men det foregår en "motseleksjon"</i>	18
3.2.5 <i>Kvinner søker ikke på stillinger i like stor grad som menn</i>	19
3.2.6 <i>Universitetskulturen hindrer kvinner i å oppnå en akademisk karriere</i>	20
4. VIRKEMIDLER	22
DEL 2. LIKESTILLING VED UNIVERSITET I OSLO	24
5. UNIVERSITET SOM ORGANISASJON	24
5.1 SENTRALE PÅDRIVERE BAK UNIVERSITETETS LIKESTILLINGSARBEID	25
6. HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING 1995-1999	28
6.1 MÅL	29

6.2	TILTAK	30
6.3	ANSVAR OG RAPPORTERINGSPLIKT	32
6.4	IMPLIKASJONER OG OPPSUMMERING	33
7.	PROSESSEN BAK UNIVERSITET I OSLO SIN HANDLINGSPLAN 2000-2004.	35
7.1	INTERVJU AV REKTORKANDIDATER 1998	36
7.1.1	<i>Er problemet at kvinner har et annet erfaringsgrunnlag enn menn?</i>	<i>38</i>
7.1.2	<i>Er problemet at kvinner i det akademiske toppsjiktet blir overlesset av komitéverv? 39</i>	
7.1.3	<i>Bli problemet oppfattet som mannsdominans eller som et historisk etterslep?.....</i>	<i>40</i>
7.1.4	<i>Oppfattes problemet som kvinners omsorgsansvar?.....</i>	<i>41</i>
7.1.5	<i>Hva slags problemforståelse ligger for eller imot radikal kjønnkvotering?</i>	<i>44</i>
7.2	BETRAKTNINGER OM REKTORKANDIDATINTERVJU.....	46
7.3	DEBATT OM LIKESTILLING VED UNIVERSITETET	47
8.	HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING FOR 2000-2004.....	50
8.1	MÅL	51
8.2	TILTAK:.....	53
8.3	ØKONOMISK ANSVAR	57
8.4	BETRAKTNINGER OG OPPSUMMERING HANDLINGSPLAN 2000-2004.....	58
9.	PROSESSER BAK HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING 2004-2005	60
9.1	INTERVJU MED REKTORKANDIDATER, 2001.....	61
9.1.1	<i>Et argument om mangfold.....</i>	<i>62</i>
9.1.2	<i>Oppfattes problemet som mannsdominans i vitenskap?</i>	<i>62</i>
9.1.3	<i>Kan problemet løses ved radikal kvotering?.....</i>	<i>63</i>
9.1.4	<i>Er problemet tidsbruk og omsorgsforpliktelser?</i>	<i>64</i>

9.2	BETRAKTNINGER OM REKTORKANDIDAT INTERVJU	66
9.3	AKTIVITETSPLIKTEN, ET NYTT TILTAKSROM?	66
9.4	ØREMERKING AV STILLINGER SKAPER SPLID	67
9.5	YTRE OG INDRE PRESS PÅ UNIVERSITETETS LIKESTILLINGSARBEID	69
10.	HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING, JANUAR 2004	73
10.1	HOVEDMÅL/VISJON	73
10.2	MÅLTALL	74
10.3	FOKUSOMRÅDER OG VIRKEMIDLER	74
10.4	SENTRALE TILTAK	75
11.	VIDEREFØRING AV HANDLINGSPLANEN, JUNI 2004	79
11.1	OPPSUMMERING AV HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING 2004	80
12.	OPPFØLGING AV HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING, 2004	82
12.1	OPPFØLGING, 2004	82
12.2	OPPFØLGING, 2005	83
12.3	INTERVJU AV REKTORKANDIDATER, 2005	85
12.3.1	<i>Har kvinner har et annet erfaringsgrunnlag enn menn?</i>	<i>85</i>
12.3.2	<i>Er problemet mangel på likestillingsbevissthet, og bidrar i så fall mentorordningen til å øke denne?</i>	<i>86</i>
12.3.3	<i>Er problemet snevre utlysninger?</i>	<i>86</i>
12.3.4	<i>Er problemet at kvinner blir overlesset av komitéverv?</i>	<i>87</i>
12.4	BETRAKTNINGER AV REKTORKANDIDATINTERVJUET	88
13.	AVSLUTNING	89
13.1	AVSLUTTENDE BETRAKTNINGER	94

Innledning

Tema: Kvinner i Akademia.

Akademia virker tilsynelatende lovende for kvinner (Husu, 2001). Det er grunn til å forvente dette hvis man forutsetter at kvinner og menn er like begavede. Det er imidlertid blitt reist spørsmål om hvorvidt kvinner som gruppe er like dyktige, eller om har de samme interessene for en akademisk karriere som menn (Rogg, 2003A).

I de fleste vestlige land eksisterer det ingen formelle hindre som skulle stoppe kvinner til å ta eller fullføre høyere utdanning, eller oppnå en akademisk karriere. Det eksisterer ikke lenger noen lovgivning som eksplisitt diskriminerer kvinner (Husu, 2001).

Kjønns sammensetningen i arbeidsliv og utdanning har forandret seg, spesielt etter 1970-tallet. Kvinner deltar i dag i større grad i arbeidslivet, og kvinneandelen av studenter på høyere utdanning har økt de siste tiårene. Kvinneandelen i akademia har særlig økt de siste 20 årene. Økningen av kvinner i det vitenskapelige toppsjiktet har imidlertid gått forholdsvis sakte i forhold til rekrutteringsgrunnlaget. I 2003 var omtrent halvparten av alle stipendiater og postdoktorer kvinner og en tredjedel av førsteamanuensene kvinner. Det ser imidlertid ut til å ha oppstått en flaskehals i rekrutteringen av kvinner til de øverste akademiske posisjonene, da kun 17 prosent av professorene i 2003 var kvinner (Hovdhaugen, Kyvik og Olsen, 2004).

Det var fra 1960 til 1984 en økning fra 25 prosent til 34,5 prosent i andelen av kvinnelige kandidater med høyere utdanning. Til tross for en økning av kvinner i arbeidsliv, politikk og i høyere utdanning var andelen av professorer imidlertid uendret fra 1961 til 1984. Kvinner utgjorde kun 4,6 prosent av denne stillingsgruppen (Rogg, 2003B).

I forskningsmiljøene pågikk det en debatt om likestilling i vitenskapelige stillinger fra midten av 1970-tallet. Forskerforbundet gikk også inn i debatten, og i 1976 etablerte Kollegiet ved Universitetet i Oslo et likestillingsutvalg. Den politiske velvilje viste seg i tillegg i Likestillingsloven fra 1979. I Norge ble det i 1981 for første gang iverksatt konkrete tiltak for å motvirke det lave antall kvinner i akademia. Dette ble gjort i form av moderat kjønnskvolterering (Rogg, 2003B).

I Norge er det tillatt med to former for kjønnskvoltering: moderat og radikal. Med moderat kjønnskvoltering menes at når to kandidater av ulikt kjønn har like eller tilnærmet like kvalifikasjoner skal den som er av det underrepresenterte kjønn i den aktuelle jobb, styre eller lignende prioriteres. Radikal kjønnskvoltering defineres som ordninger der søkere av det underrepresenterte kjønn foretrekkes ved like eller tilnærmet like kvalifikasjoner inntil kvoten er fylt (Skjeie og Teigen, 2003).

Skjeie og Teigen hevder at når likestilling skal begrunnes, skjer dette ut fra hvordan vi forstår kjønn. Et sentralt spørsmål er hvordan kjønn oppfattes i akademisk sammenheng. Det er ulike grunner til at likestilling bør fremmes i en institusjon som universitetet. Skjeie og Teigen mener at likestilling kan oppfattes som et krav om rettferdighet eller som en demokratisk rettighet. Rettferdighet basert ut i fra lik vurdering av kjønn blir således viktig i forhold til det juridiske aspektet. På en annen side kan begrunnelsen for å fremme likestilling ses i forhold forskjellighet, og at kvinner bidrar som en annen type ressurs enn menn. Skjeie og Teigen mener dette ressursargumentet er en av de mest vanlige hovedargumentene brukt for å fremme likestilling (2003). Et annet argument som også dreier seg om kvinner som ressurs, er at kvinner utgjør halvparten av befolkningen og at lav representasjon av kvinner betyr en begrensning i utnyttelsen av befolkningens evneressurser (Rogg, 2003B).

Teigen (2001) mener man kan lese forskjellsbetydningen av kjønn på to måter. På den ene siden en forskjellsstrategisk argumentasjon for å fremme likestilling mellom kjønn, og på den andre siden en implisitt mannlig norm. Den første gjenspeiler synet på ulikhetene mellom kjønnene som en begrunnelse for inkludering ved at man får inn noe "annet" og annerledes. Den andre gjenspeiler en favorisering av menn som kvinner er forskjellig fra. På denne måten blir ekskludering av kvinner gjort ut fra at det er en mannlig norm som gjelder. En forskjellsstrategisk argumentasjon viser til en oppfatning ved universitetet om at menn og kvinner vil gå inn i forskning og undervisning med ulike erfaringer, perspektiver og verdier, og at få kvinner i vitenskapelige stillinger er en dårlig utnyttelse av samfunnets begavelser til forskning og høyere undervisning. Ut fra en slik oppfatning fremlegges ønsket om kvinners inkludering i academia som et argument om ressurser basert på en begrunnelse om at man får inn noe nytt og berikende. En implisitt mannlig norm tolker jeg imidlertid som en føring som ikke nødvendigvis vil ligge synlig i organisasjonskulturen, men som kan ligge skjult i strukturene.

Bacchi (1999) hevder at den måten vi oppfatter eller ser ting på vil være med å bestemme hvordan vi ”representerer” problemet, i dette tilfellet ”representasjoner” om manglende likestilling i academia. Den måten problemet ”representeres” vil derfor påvirke hvordan det utvikles løsninger eller tiltak i forhold til problemet. Et annet sentralt aspekt, hevder hun, er den konteksten disse tiltak utformes i. Universitetet er ikke i et vakuum og må forholde seg til andre aktører som likestillingsombudet og internasjonale konvensjoner som legitimerer likestillingskrav (Skjeie og Teigen, 2003). Disse vil derfor være med å avgjøre hvordan tiltakene begrunnes.

Målet med denne masteroppgaven er imidlertid ikke å ta noen likestillingsdebatt eller diskutere likestilling generelt. Mitt utgangspunkt ligger i å analysere representasjoner av de tiltak Universitetet i Oslo fremmer i sine handlingsplaner for likestilling og i rektorkandidatenes svar på spørsmål om likestilling i Bulletine i perioden 1995 til 2005. Handlingsplanene utarbeides og revideres etter forslag som sendes til høring ved fakulteter, de ansattes organisasjoner og eventuelle likestillingsutvalg. Resultatet av disse planenes tiltak skal årlig formidles i rapportering til kollegiet (Norges forskningsråd, 2002).

Jeg tar for meg følgende problemstilling;

”Hvordan reflekteres forståelse av manglende likestilling ved Universitetet i Oslo, og hvordan gir dette utløp i tiltak i form av handlingsplaner for likestilling fra 1995, 2000 og 2004? Hvordan ble disse dokumentene til og hvordan er ansvarsfordelingen i forhold til utarbeiding av tiltak og gjennomføring? Hvilke sentrale aktører er med i prosessen, og hvordan påvirker disse handlingsplanene? Har det skjedd noen endring i forståelsen av problemet slik det uttrykkes i tekstene?”.

Jeg har delt oppgaven inn i to deler, men starter med å presentere den metodiske tilnærmingen i kapittel 1. I kapittel 2 tar jeg utgangspunkt i Norsk institutt for studier av forskning og utdanning (NIFU) sin forskningsrapport for å kartlegge forskjeller mellom kvinner og menn i academia. I kapittel 3 gjør jeg rede for ulike forklaringer for hvorfor det er få kvinner i det akademiske toppsjiktet. Deretter, i kapittel 4 gjør jeg rede for ulike virkemidler universitetet har tatt i bruk for å fremme likestilling.

Del 2 (kapittel 5) starter med hvordan universitetet som organisasjon er bygd opp og styrt. Deretter tar kapittel 6 for seg universitetets handlingsplan for likestilling fra 1995. Kapittel 7, omhandler prosessene bak handlingsplanen 2000- 2004, og i kapittel 8 analyseres denne. I kapittel 9 diskuterer jeg prosessene bak universitetets handlingsplan for likestilling 2004, og analyserer selve planen i kapittel 10 og 11 (todelt handlingsplan). I kapittel 12 drøfter jeg oppfølgingen av handlingsplanen fra 2004 og intervjuene med rektorkandidatene i 2005. Deretter følger en avslutning med avsluttende betraktninger i kapittel 13.

I forhold til teoritilfang vil jeg hovedsakelig ta i bruk nordisk litteratur. Imidlertid er det metodiske utgangspunktet basert av den politisk inspirerte Carol Lee Bacchi¹.

Datamaterialet er handlingsplaner for likestilling fra 1995, 2000 og 2004, interne dokumenter og rapporter fra Universitetsdirektøren, Universitetsstyret, Likestillingsrådgiver og fra fakultetene ved Universitet i Oslo. Universitetets meldingsblader som Universitas, Uniforum og Bulletine er også sentrale kilder i denne oppgaven. I tillegg vil eksterne aktører som blant annet departementene, KUF og likestillingsombudet bidra med dokumenter jeg mener er relevante.

Jeg avgrenser oppgaven bort fra diskusjoner om hvordan organiseringen av Universitet i Oslo direkte vil påvirke tiltaksarbeidet. Jeg tar derfor ikke noe organisasjonsteoretisk utgangspunkt. Jeg vil heller ikke sammenligne Universitet i Oslo med andre universiteter i Norge.

Jeg vil gjerne gjøre leseren oppmerksom på at jeg bruker begrepet ”representasjon” slik det blir brukt ut fra Bacchis perspektiv. Her brukes ”representasjon” for å betegne eller beskrive hvordan problemet, i dette tilfellet hvordan årsaker til manglede likestilling oppfattes.

¹ Postdoktor ved Adelaide universitet i Australia.

1. Metode

1.1 KVALITATIV METODE

Den metoden man velger for å utforske et tema, problemområde eller problemstilling bør være avhengig av de egenskapene til de tilgjengelige dataene man har (Holter og Kallebergs, 1996).

Hva slags type data er aktuelle i den relevante konteksten, og hvordan skal de tas i bruk? Dokumentene jeg bruker kan i utgangspunktet bli brukt både kvantitativt og kvalitativt. Jeg kunne for eksempel valgt å telle hvor mange ganger et eller flere sentrale begrep forekommer, som hvor ofte begrepene mann, kvinne, likestilling eller forskjellig ble nevnt. Den kvantitative metode er i følge Repstad (1998) mest opptatt av å kvantifisere eller tallfeste. Mitt utgangspunkt er imidlertid å primært ta for meg den meningsbærende delen av dokumentene, altså det kvalitative.

Den kvalitative metoden har selve *teksten* som hovedfokus, hevder Repstad (1993). Han mener videre at metoden dreier seg om å tolke tekstens mening. Sønnergaard (2000) hevder kvalitativ metode kan tydeliggjøre innvendige sammenhenger. Min hensikt er å søke etter meningssammenhenger i de aktuelle dokumenter. Jeg vil tydeliggjøre tekstenes underliggende antakelser om hvorfor det er få kvinner i det akademiske toppsjiktet. Et viktig spørsmål er derfor hvordan tekstene representerer likestillingsproblemet i academia?

Kvalitative metoder egner seg best når man skal få innsikt i noe særegent. Metoden egner seg best når man undersøker ett bestemt miljø, samt få innsikt i utviklingshistorie, uten å være opptatt av hyppighet eller generalisering (som ved kvantitativ metode). Denne masteroppgaven tar for seg likestillingsarbeidet i det akademiske miljøet ved Universitetet i Oslo gjennom tekstmateriale. Jeg er med andre ord ikke primært opptatt av å generalisere det akademiske miljøet ved Universitetet i Oslo til andre organisasjoners syn på likestilling. I stedet er jeg interessert å se det særegne ved dette akademiske miljøet

Arbeidet med dokumentanalyse og tidligere undersøkelser krever imidlertid visse forsiktighetsregler. Enhver tolkningsvirksomhet av tidligere arbeid må gjøres med

nøyaktighet og får betydning for undersøkelsenes reliabilitet (Mordal, 1989).

Ordsammenhenger må derfor forstås i en helhetlig kontekst. Jeg vil derfor ta hensyn til dokumentene og forskningsresultatene presisjon for på best mulig måte sikre de tekstene jeg analyserer sin reliabilitet.

1.2 "HVA ER PROBLEMET"

Min analyse er basert av Carol Lee Bacchis tilnærming om "Hva er problemet" (Bacchi, 1999).

"The way we look at things determines how we perceive or think about measuring or change those things" "...every policy proposal contains within it an explicit or implicit diagnosis of the problem, witch I call its problem identification" (Bacchi, 1999:1)

Dette er en kvalitativ metodisk tilnærming som vektlegger å gjøre mottakere av tekstmateriale oppmerksomme og kritiske på hvordan aktørene oppfatter det aktuelle problem eller sak. På hvilken måte ser de aktuelle aktørene problemet, og hvordan påvirker dette tiltak eller løsninger? I denne oppgaven blir det da viktig å fange hvordan handlingsplaner for likestilling samt andre dokumenter i forbindelse med universitetets likestillingsarbeid representerer oppfatninger av hvorfor det er få kvinner i det akademiske toppsjiktet.

Bacchis metode baseres på et sosialkonstruktivistisk perspektiv. Hun hevder videre at fokuset ligger i diskursen, som hun mener defineres gjennom språk, konsepter og kategorier. Dette betyr at objektene som studeres ikke lenger er "problemer" men i stedet "problematiseringer" av det. Metoden åpner for en tankemåte som går dypere ned i problemstillingene. Hun hevder metoden åpner for å se "de store sammenhenger", og på den måten oppnå en dypere refleksjon. Problemet vil derfor ikke eksistere uten at noen har definert det som et problem. Hun retter kritikk mot tradisjonelle tilnærminger fordi de prøver å identifisere eller definere et problem som om det skulle være skilt fra hvordan det er beskrevet eller konstruert ut i fra en spesifikk diskurs. Hennes tilnærming godtar at det er en rekke problematiske betingelser, men hevder at vi ikke kan omtale dem eller beskrive dem utenfor deres representasjoner. Disse representasjonene blir da det viktigste, for eksempel, når det gjelder hvilke identiteter som konstrueres i problematiseringen og hvilke løsninger

som burde eller ikke burde velges. Den essensielle oppgaven blir da å identifisere og kommentere forskjellige og eventuelle motstridende fortolkninger av temaer og deres respektive implikasjoner (op.cit.).

Bacchi (1999) bruker denne tilnærmingen til å analysere politiske forslag. Et eksempel er hennes analyse av hvordan Civil Rights Act i USA ble engasjert for å bedre afroamerikanernes sosiale posisjon. Problemet ble imidlertid definert ulikt i forhold til kjønn. Hun viser til at de svarte kvinnene som gruppe sjeldnere ble diskutert enn menn. Bacchi hevder da at problemet ble plassert slik at kvinnene selv ble oppfattet som ansvarlige for deres lavere sosiale posisjon gjennom deres egne valg. En mulighet for at samfunnet diskriminerte disse kvinnene ble utelatt. Afroamerikanske menn fikk imidlertid sympati for at de urettvist ble diskriminert. Problemet lå på denne måten ikke hos mennene selv. Poenget med dette eksempelet er at det er nødvendig å dekonstruere problemoppfattelsene. Hva ligger bak det dominante perspektivet? Hvordan ble dette etablert? Hvem etablerte det? Hvorfor ble for eksempel oppfatninger om at samfunnet diskriminerte disse kvinnene utelatt? (op.cit.).

Problemet som diskutert i denne oppgaven er representasjoner om hvorfor det er få kvinner i det akademiske toppsjiktet. Representasjoner som jeg tolker ligger i sentrale dokumenter for likestilling ved universitetet. Det ligger alltid et perspektiv bak hvordan vi tenker om et problem, og ut fra dette hvordan man ser en løsning av det, hevder Bacchi (1999). Hun mener dette problemet diagnostiseres enten implisitt eller eksplisitt, og at det deretter foretas en "behandling" i samsvar med diagnosen. I denne konteksten; hvordan oppfattes årsaker til manglende likestilling i Universitetet i Oslos handlingsplaner for likestilling, hvordan representeres det, og hva slags "behandling" eller tiltak er gitt i forhold til hvordan løse denne situasjonen?

En vesentlig konsekvens av denne metoden er at man legger hovedvekten av analysen på hvordan problemet blir tolket. Hvordan gjenspeiles oppfatninger eller representasjoner om problemet i de aktuelle dokumentene? Blir for eksempel kvinner i det akademiske toppsjiktet representert som problemet? Er det en representasjon om at ikke kvinner er like kvalifisert som menn, eller representeres det at kvinner prioriterer annerledes enn menn? En annen problemforståelse kan derimot ligge i at problemet representeres som et innad problem i academia, og at den mannlige kultur ikke ønsker å rekruttere kvinner.

Det mest vanlige i analyser er å studere selve løsningene eller tiltakene, hevder Bacchi (1999). Hvis man begrenser seg til et slikt fokus her ville det vært naturlig å kun vurdere handlingsplanen, ut fra tiltakene som de fremkommer. Hovedpoenget, mener hun er å se hva som ligger bak tiltakene og ikke eksplisitt i tiltakene selv. Ut fra en slik betraktning vil forståelsen av problemet legge sterke føringer på løsninger eller tiltak i handlingsplanene.

Bacchi (1999) skriver at det er viktig å stille spørsmål til hva som er gjort ”uproblematisk” spesielt i forhold representasjonen. I denne oppgaven er spørsmål som disse sentrale; Hvilke problem eller forklaring på manglende likestilling er ikke representert i dokumentene? Hvordan kunne de utelatte problemstillingene eventuelt ha påvirket dokumentene annerledes? I denne forbindelse er det derfor viktig å stille seg spørrende til hvilke årsaker som er blitt ”oversett”. Hvorfor er akkurat disse oversett, og hvordan hadde disse eventuelt forandret situasjonen? Tiltak i handlingsplanene blir dermed en representasjon av tolkning. Hvilke forutinntatte oppfatninger ligger implisitt eller er tatt for gitt i problemorienteringen, og hvilke effekter er forbundet med denne representasjonen? Det er også verdt å merke, hevder Bacchi, at problemet er i sin ”kontekst”, på den måten vil handlingsplanene ha en spesifikk representasjon om hva problemet er (ibid).

Del 1: Konteksten

2. Hvordan er fordelingen av kvinner og menn i akademia?

Før jeg ser på konkrete tall om fordelingen av kvinner i akademia vil jeg beskrive kort hva slags valgsituasjoner man står ovenfor i forhold til å kvalifisere seg videre i det akademiske system.

I det akademiske karriereforløp finnes det flere alternativer. Jeg vil imidlertid illustrere hvordan karriereveien vanligvis fortøner seg for de som ønsker å fortsette i akademia etter avlagt høyere grad etter 1990. Fra avsluttet hovedfag kan studenter som ønsker å fortsette i det akademiske system søke seg til et doktorgradsstudium eller en fast vitenskapelig stilling. Disse kan igjen enten velge å søke på en postdoktorstilling eller en fast vitenskapelig stilling. Postdoktorene og førsteamanuensene står deretter ovenfor et valg om de vil satse videre på en professorstilling (Hovdhaugen m. flere 2004).

Imidlertid er det slik at etablerte forskere ved universitetene har en innflytelse på disse valgprosessene. Allerede på hovedfag eller masternivå kan man bli oppfordret av sin veileder til å søke doktorgradsstipend. På samme måte kan doktorgradsstipendiatene bli oppfordret til å søke stillinger videre innen akademia. Ifølge Iversen`s (1996) intervjuer med kvinnelige stipendiater viste det seg at de fleste hadde blitt oppfordret av en fagperson til å søke. De fleste av disse fikk i tillegg støtte fra veileder. Hvem som blir valgt, eller oppmuntret til å søke seg videre i det akademiske systemet er dermed en kritisk faktor.

Det er selvsagt andre barrierer i forbindelse med å begynne på et doktorgradsstudium som blant annet formelle kvalifikasjoner, finansiering, forsknings/læringsmiljø, veiledningsmuligheter, og eget prosjekttema. Det er imidlertid vanskelig å si hvilke av disse som er mest avgjørende i følge Hovdhaugen m. flere (2004).

Et viktig spørsmål er: Hvordan fordelingen av kvinner og menn fortøner seg på den akademiske karrierestigen, og hvor eventuelt kvinnene faller ut.

Tabell 2.1 Kvinner i faste vitenskapelige stillinger ved universitetene i 2003, etter stillingskategorier og fagområder. Antall og prosentandel (Hovdhaugen m. flere 2004:16).

		Hum	Sam	Mn	Tek	Med	Totalt
Professor	Antall	108	90	46	12	68	324
	Andel prosent	28	22	9	5	17	17
Førsteamanuensis/ Førstelektor	Antall	128	133	53	7	95	416
	Andel prosent	37	37	19	8	47	33
Amanuensis/uni- versitetslektor	Antall	119	80	15	2	28	244
	Andel prosent	49	49	26	6	42	43
Alt. Fast viten- Skapelig person	Antall	355	303	114	21	191	984
	Andel prosent	36	32	13	6	29	26

Som tabellen viser, utgjør 984 kvinner det vitenskapelige personalet i 2003. Dette vil si at omtrent hver fjerde vitenskapelig ansatt er kvinne. Det viser seg at jo høyere opp stillingshierarkiet man kommer desto lavere er andelen kvinner. I 2003 er 17 prosent av professorene kvinner, mens 43 prosent av amanuensgruppen og 33 prosent av førsteamanuensgruppen er besatt av kvinner. Det er derimot verdt å merke seg at det er variasjon mellom fagområdene. Andelen kvinnelige professorer er lavest innen teknologi med 5 prosent, og størst på humaniora med en andel av kvinnelige professorer på 28 prosent (Hovdhaugen m.flere 2004).

Det er også store variasjoner mellom fagmiljøene i forhold til hvor mange stipendiatstillinger som utlyses, og i tillegg varierer kjønnsfordelingen mellom de ulike fagmiljøene. I samfunnsvitenskap og medisin fikk omtrent en femtedel av kandidatene stipendiatstillinger, i humaniora en tiendedel, mens i de teknologiske fag en av tjue. Naturvitenskap og teknologi hvor kvinneandelen er lav, er det ingen forskjeller mellom kjønnene i forhold til hvor mange av kandidatene som blir stipendiater. Innenfor samfunnsvitenskap og humaniora hvor en stor andel av kandidatene er kvinner, er det store kjønnsforskjeller med henhold til hvem som blir stipendiater. I humaniora (samlet sett) ble kun 8 prosent av kvinnene tildelt stipendiatstillinger, mens hele 16 prosent av mennene fikk slike stillinger. Innenfor samfunnsvitenskap ble 14 prosent av kvinnene og hele 25 prosent av mennene tildelt

stipendiatsstillinger² (Hovdhaugen m. flere, 2004). Her ser vi at det er en større andel av kandidatene som samlet sett fikk slike stillinger, men fordelingen mellom kvinner og menn viser omtrent det samme mønsteret.

I følge Hovdhaugen m. flere (2004) er det slik at kun en mindre andel av rekrutteringspersonalet har fått en førstestilling ved universitetet og høgskolene. Dette vises i tabell 2.2. De hevder dog at denne andelen antakelig ikke er så lav som den ser ut til. Dette hevder de er fordi flere av rekruttene fortsatt er under utdanning når beregningene ble gjort av Forskerpersonalregisteret.

Tabell 2.2 Personer som hadde en postdoktorstilling i 1991-1999 og som har en førstestilling i 2001, etter kjønn. Antall og prosentandel. (Doktorgradsregisteret og Forskerpersonalregisteret i Hovdhaugen m. flere 2004:24)

	Kvinner	Menn	Alle
Postdoktorer 1991 - 1999	281	477	758
Herav i førstestilling	56	94	150
Prosentandel	20	20	20

Situasjonen som vist i tabellen er dermed slik at kun en mindre andel av rekrutteringspersonalet har fått en fast førstestilling ved høgskoler og universiteter. Det blir hevdet at andelen faste stillinger er forsinket i forhold til de nye stipendiatstillingene. Det er dermed på dette tidspunktet en *flaskehals* ved overgangen fra rekrutteringsstillinger til faste vitenskapelige stillinger ved universitetene. Med flaskehals her menes at det er få utlyste stillinger i forhold til kvalifiserte søkere. Når situasjonen fortøner seg slik, vil dette naturligvis begrense mulighetene for kvalifiserte kandidater til å få en vitenskapelig stilling. Dette er et problem som rammer begge kjønn, hevder Hovdhaugen m. flere (2004).

² Disse studentene ble uteksaminert i perioden fra 1995 til 1999, og registrert som stipendiater fra 1999 til 2001.

Det mest interessante spørsmålet her er imidlertid hvilke muligheter kvinner har for å avansere videre til å oppnå professorstillinger. Det er som nevnt i det akademiske toppsjiktet rekrutteringen av kvinner som er mest problematisk. De siste 20 årene har det vært en stor økning i antallet professorer. Økningen av antall professorer har i følge Hovdhaugen m. flere (2004) vært større i den totale veksten ved universitetene og høyskolene enn den totale veksten av vitenskapelige ansatte. Det er imidlertid verdt å merke seg at på alle fagområder er flere menn enn kvinner blitt professorer (se tabell 2.3). Andelen som ble professorer ved Universitetet i Oslo var størst blant landets universiteter med 35 prosent i perioden 1991 - 1999, mens forskjellen mellom de kvinnelige og mannlige førsteamanuensene var stor (24 og 40 prosent). Dette vil altså si at rekrutteringsgrunnlaget til professorstillinger ved Universitetet i Oslo var skjevt kjønnsfordelt, men at det samtidig på landsbasis ble ansatt flere kvinner enn menn blant førsteamanuensene. I alle fagområder har imidlertid flere menn enn kvinner blitt professorer (Hovdhaugen m.flere, 2004).

Tabell 2.3 Personer som var førsteamanuensis/førstelektor ved et universitet eller høyskole i 1991 til 1999, og som var registrert som professor I i 2001 etter kjønn og fagområde (Hovdhaugen m. flere 2004:26).

Fagområde	Kvinner	Menn	Alle
Hunamiora	18	22	21
Samfunnsvitenskap	15	20	19
Naturvitenskap	17	33	30
Teknologi	7	13	12
Medisin	13	31	25
Landbruks- og fiskerifag og veterinærmedisin	5	19	16

Som tabellen viser er kjønnsforskjellene blant vitenskapelig ansatte som blir tilsatt i professorstillinger størst i naturvitenskap og medisin.

Det er imidlertid to måter å bli professor på i Norge. Den ene er å søke på stillingen, og den andre er gjennom opprykksordning. Opprykksordningen muliggjør personlig opprykk til førsteamanuensis eller professor uavhengig av utlyste stillinger. Den går ut på at personer i faste vitenskapelige stillinger søker om å få bedømt sin kompetanse ut i fra sine vitenskapelige arbeider. Ordningen er imidlertid ikke et direkte likestillingstiltak da den gjelder for begge kjønn (fra 1990-tallet). KUF (2000) hevder imidlertid at ordningen kan brukes til å øke kvinneandelen i de stillingene den er lav. Opprykksordningene er også i følge Hovdhaugen m. flere (2004) kjønnsnøytral i praksis, og begrunner dette med at en like stor andel kvinner som menn blir bedømt professorkompetente. Kvinner søker i mindre grad professorstillinger enn menn, og forskerne mener derfor at opprykksordningen har gagnet kvinner. Bjerrum Nielsen (2004A) hevder at opprykksordninger har bidratt til tre sprang på en ellers flat kurve over andelen av kvinnelige professorer som er blitt ansatt i Norge. Det ene spranget var i perioden 1986-89 da stortinget vedtok et antall opprykk kun for kvinner. Den andre, men dog slakere stigning fra 1993 da ordningen innføres for både kvinner og menn. Til slutt en brattere stigning fra 2000, som hun antar øremerking av stillinger bidro til. Fra 1992 til 2001 fikk hele 71 prosent av kvinnelige professorer sine stillinger gjennom opprykk, men kun 20 prosent gjennom å søke. Det er imidlertid forskjell mellom fagområdene, og kjønnsforskjellene er størst innenfor naturvitenskap og medisin, mens minst innen humaniora og samfunnsvitenskap (Hovdhaugen m.flere, 2004).

I tillegg til at det er to måter å bli professor på er det også to typer professorstillinger; den "vanlige" professor I stillingen og professor II stillinger. Den sistnevnte er bistillinger som universitetene og høyskolene oppretter til professorer de mener har spesiell kompetanse (Hovdhaugen m. flere 2004). Noen av disse stillingene blir utlyst, men det vanligste er "kallelse" eller intern forespørsel. Verdt å merke seg er imidlertid kjønnsforskjellen blant professor I og II stillingene. Kvinneandelen for professor II er på 8 prosent, mens 14 prosent blant professor I stillinger i 2001. Den førstnevnte stillingsgruppen er samlet sett mindre på nesten alle fagområder. De eneste fagene som har lik kvinneandel i forhold til professor I og II er naturvitenskap og landbruksfag (Hovdhaugen m.flere, 2004:27). Det er dog verdt å nevne at disse fagene har en lav andel kvinner i professor I stillinger.

3. Forklaringer på hvorfor kvinner er dårlig representert i det akademiske toppsjiktet

I denne delen vil jeg redegjøre for de mest vanlige oppfatningene av hvorfor det er få kvinner i det akademiske toppsjiktet (ulike måter å oppfatte eller representere problemet på). Disse vil senere i oppgaven diskuteres som ulike forståelser som er med på å forme de ulike tiltak som inngår i handlingsplaner for likestilling. Som Bacchi (1999) har hevdet er ikke de løsninger som velges uavhengig av hvordan problemet presenteres.

Representasjonene eller oppfattelsene som presenteres senere vil være preget av i hvilken grad universitetet oppfattes som en objektiv og nøytral organisasjon, eller hvorvidt det erkjennes mer uformelle og subjektive prosesser i ansettelser. Jeg velger derfor å drøfte i hvilken grad universitetet fremstår som en objektiv organisasjon.

3.1 OPERERER UNIVERSITET SOM EN OBJEKTIV ORGANISASJON?

”Den akademiske organisasjon forskelsbehandler ikke. Den er basert på kvalitet, på høy vitenskapelig standard og på høyt internasjonalt niveau, når det gjelder forsknings- og undervisningsvirksomhet. Den akademiske organisasjon rekrutterer derfor de beste vitenskapelig kvalifiserte akademikere til å forestå forskningen og den forskningsbaserte undervisning. Når forskelsbehandling er udelukket, skyldes det, sociale og kulturelle kategorier og\eller personlige forhold, forskjellsbehandling måtte tænkes at forgå på grunnlag af, vil være irrelevante parametere i relasjon til måling av kvalitet og vitenskapelige kvalifikasjoner....” (Søndergaard, 2003:61)

I følge Søndergaard (2003) er disse ”objektivitetspåstandene” om universitetet som organisasjon allment aksepterte holdninger. Universitetet blir ofte oppfattet som en nøytral og tilpasningsdyktig institusjon i forhold til samfunnet. Det såkalt ”postmoderne universitet”, som står for en oppløsning av autoritet og en hierarkisk oppbygging har ikke

påvirket universitetet som organisasjon i praksis skriver hun. Det akademiske systemet reproducerer, overvåker og evaluerer seg selv i følge Søndergaard (2003). Påvirkningen, skriver hun foregår hovedsakelig gjennom økonomiske ressurser. Dette betyr at samfunnets påvirkning for øvrig med henhold til anvendelighet er meget liten, og skjer i et tregt tempo. Det virker på denne måten som at det akademiske systemet er ”skuddsikkert” mot ”moderne” forandringer fra samfunnet utenfor (ibid). Fürst (1997) viser til Tranøy som hevder at akademia i aller høyeste grad er involvert i samfunnets maktinteresser. Demokratiske interesser er viktig i forhold til akademia, og politisering av kunnskap blir på denne måten nødvendig.

Bjerrum Nielsen (2004A) hevder derimot at merokratiet oppfattes som ”en kultur uten kultur”. De faglige vurderingene oppfattes som uavhengige av forskerens egne erfaringer og normative premisser. Hun hevder at disse nøytraliseringsforestillingene gjør det vanskelig for nye deltakere å orientere seg i systemet, da det i praksis blir gjort bruk av pragmatiske hensyn som forhandlinger mellom ulike posisjoner og interesser. Det blir derfor uklart hva som ”egentlig” er kvalifikasjonskravene.

Hvem er det imidlertid som ”bestemmer” og overvåker det akademiske system? Produksjon av ”kunnskap”, hevder Søndergaard, foregår innenfor en hierarkisk strukturert organisasjon som inneholder dypt forankrede prosessritualer. Ved overgang av grader eller stillinger står ”gatekeepers”(”portvakter”) og sikrer disse ritualene, og sørger på den måten for at den ”riktige” kompetansen blir tatt opp på den ”riktige” måte av de ”riktige” aktørene (Søndergaard, 1996). Professorenes påvirkningskraft oppfattes av Bleike (i Søndergaard 1996:223) slik:

”Den sentrale verdien ud fra dette idealet er akademisk frihet gitt til professorene på grunnlag av formell kompetanse som gir dem rett til å selv evaluere sin egen virksomhet som gruppe av likemenn. Autoriteten er i første rekke knyttet til ”det synlige og horisontale kollegium” av lærerstolnehavere....Hvert lite hierarki, ”det usynlige vertikale kollegium” er holdt sammen av de uformelle relasjonene mellom lærerstolnehaveren og hans lærlingstudenter. Studentene forventes å arbeide i et nært forhold til sin professor for å legge alen til den menneskelige lærdom, slik at udanning og forskning kan kombinere” (Bleike i Søndergaard 1996:223).

Husu (2003) hevder "gate-keeping" som et konsept først ble tatt i bruk i forhold til vitenskapelige utgivelser, såkaldte "gate-keepers of science". Det er imidlertid slik at dette konseptet er utvidet til å gjelde "manpower" og forskningsressurser. Disse portvaktene opererer på alle de vitenskapelige nivåene samt på flere arenaer som blant annet: utgivelser, vitenskapelige sosieteter, økonomiske ressurser og rekruttering. Hun hevder at disse portvaktene påvirker både i bestemmelsesprosesser og i innholdet av disse. Dette vil derfor påvirke utviklingen av forskningsspørsmål innen akademisk.

Har portvaktene påvirkning på kjønns sammensetningen i akademisk? Er det slik at kvinners påvirkningskraft er marginal? Husu (2003) viser til en undersøkelse i Norge som tar utgangspunkt i kjønn og ledelse. Denne undersøkelsen studerte ledere fra 10 forskjellige miljøer og organisasjoner. Et interessant funn, hevder hun, er at elitegruppens menn ikke mente mannsdominans verken var tilstede hos dem selv eller som et generelt problem i andre organisasjoner. Litt i overkant av halvparten av elitegruppens kvinner mente direkte diskriminering og mannsdominans generelt var et problem. Hver fjerde av disse kvinnene mente dette var et problem i eget miljø. Det fremstår dermed som at menn i denne undersøkelsen ikke oppfatter mannsdominans som noe problem verken generelt eller i eget arbeidsmiljø. Kvinner er imidlertid mer skeptiske til at det ikke er mannsdominans, men mener dette ikke er like gjeldene for deres egen organisasjon. Ut fra dette kan det være rimelig å hevde at mannsdominans i eget miljø er problematisk å erkjenne for begge kjønn, men spesielt for menn.

3.2 ULIKE FORKLARINGER PÅ DET LAVE ANTALL KVINNER I AKADEMIA

Komplekse teoretiske rammeverk er nødvendig for å utforske kjønnte strukturer, makt og motstandsforhold (Husu, 2001). Det viktige er da å ikke oppfatte problemet som et ensidet og ukomplekst problem, men vedkjenne seg at man trenger ulike analytiske verktøy og tilnærminger for å gripe problemet.

Kvinneandelen i akademisk er som nevnt lavere desto høyere opp i stillingshierarkiet man kommer (se tabell 2.1.). Bjerrum Nielsen (2004A) oppsummerer forklaringer på dette. Hun stiller seg imidlertid kritisk til om det er noe empirisk belegg for disse "populære" forklaringene.

Sentrale likestillingsaktører, både nasjonalt og internasjonalt har i de senere år valgt å vende fokuset bort fra kvinnen selv som problemet, at deres identitet eller individuelle karakteristika står i veien for en akademisk karriere, og i stedet vende blikket inn mot akademia selv. Det er altså et skille i disse forklaringsmodellene mellom de som betegnes som eksternalistiske (forhold utenfor akademia) og de som betegnes som internalistiske (forhold innenfor akademia). De senere forklaringene vender blikket mot akademias ”kjønnskultur” og struktur. Disse forklaringene er imidlertid ikke like ”akseptert” eller utbredt som de førstnevnte, og blir ofte oversett (Husu, 2001). Imidlertid kan man oppfatte Fürst (1988) som forløper i nordisk sammenheng til en slik ”kulturforklaring” (hennes hypotese fremlegges i 3.2.6).

3.2.1 Etterslepsmodellen

Bjerrum Nielsen (2004A) hevder at denne utbredte modellen tenker seg at kvinneandelen i akademia vil jevne seg ut over tid. Dette skjer ved at kvinner etter hvert rekrutteres inn og tar høyere utdanning. Man tenker seg en slags ”pipeline” eller rørledning, som betyr at når noe kommer inn må det naturligvis komme noe ut. Skeje og Teigen (2003) kaller denne forklaring for en historisk etterslepsmodell. Kvinners innpass i akademia er da kun et spørsmål om tid. Når bare like mange kvinner som menn er likt kvalifiserte for lederposisjoner, vil kjønnsbalanse oppstå. En forklaring, hevder Hovdhaugen m. flere (2004), er at man tenker seg et generasjonsproblem som vil løses på sikt. Ut fra dette perspektivet tror man at kjønns sammensetningen av det vitenskapelige personalet i dag avspeiler kjønns sammensetningen blant de relevante kandidatene for 20 – 30 år siden.

3.2.2 Den lekkende rørledningen

Bjerrum Nielsen (2004A) hevder at etterslepshypotesen ikke stemmer, og at rørledningen lekker underveis. Ved Norges universiteter kan man se en slik ”lekkende rørledning”. Kvinneandelen i akademia har hatt en økning av vitenskapelige ansatte i løpet av de siste 20 år. I følge Kyvik og Teigen (1994) var 42 prosent av forserrekruttene kvinner i 1991, mot 23 prosent i 1981 og 15 prosent i 1971, altså en relativt stor økning. Blant rekrutteringsgrunnlaget (stipendiater og postdoktorer) var omtrent halvparten kvinner i 2003. En av tre førsteamanuenser var kvinner, men kun 17 % av professorer var kvinner

(Hovdhaugen, 2004). Man kan ut fra disse tallene se hvordan kvinnene har ”lekket” ut av det akademiske systemet. Henningsen (2003) hevder at menn også ”lekker” ut av det akademiske system, men ikke i et like stort omfang som kvinner. Jo høyere opp i det akademiske system man kommer, desto mer vil kvinneandelen synke, hevder hun.

Den lekkende rørledningen er imidlertid ikke kun et norsk fenomen. For å sammenligne har den samlede kvinneandelen ved Københavns universitet kun økt med 3,5 prosent fra 1970 til 2001. Det er med andre ord nesten ikke skjedd noen økning av kvinner i academia de siste 31 år tross at kvinner i mye større grad enn tidligere tar høyere utdanning. Det er altså lite belegg for den optimistiske ”rørledningen” om at når det rekrutteres et balansert antall kvinner inn i utdannelsesprosessen at det naturligvis også vil komme et balansert forhold ut (Bjerrum Nielsen, 2004A).

3.2.3 Det er ikke nok kvalifiserte kvinner

En annen kjent representasjon er i følge Bjerrum Nielsen (2004A) at det rett og slett ikke finnes nok tilstrekkelig *kvalifiserte* kvinner til å sitte i det akademiske toppsjiktet. Det vil derfor anses som en trussel mot akademisk kvalitet å sette inn ”særtiltak” som øremerking av stillinger forbeholdt kvinner. Mangelfullt kvalifiserte kvinner vil ut fra denne oppfatningen ta plassen til mer kvalifiserte menn, hevder hun.

3.2.4 Det er ikke mangel på kvalifiserte kvinner, men det foregår en ”motseleksjon”

Kvinner er kvalifisert på stillinger de søker, men gis ikke anledning til å søke på en del stillinger fordi de ikke utlyses eller er innenfor deres kompetanseområde (Henningsen i Bjerrum Nielsen, 2004A). Det er ikke signifikante forskjeller mellom kvinner og menns karakterer. Karakterene er omtrent like for kjønnene (Hovdhaugen, 2004). Bjerrum Nielsen (2004A) hevder det er et stort antall kvalifiserte kvinner på alle rekrutteringsnivåer, men ikke på alle fagfelt.

Bjerrum Nielsen (2004A) hevder at kvinner opplever motseleksjon ved at de ikke gis anledning til å søke stillinger i like stor grad som menn. Det er satt av mindre økonomiske midler til de forskningsområdene der kvinneandelen er stor. Et annet problem er at menn får

flere rekrutteringsstillinger i fag der kvinneandelen er høy, hevder hun. Dette underbygges også av utredningen til Hovdhaugen m. flere (2004) om kvinner i forskning som det refereres til i tabell 2.1. Henningsen (2003) viser til at det er flere forskerstillinger i de såkalte ”maskuline” fagene som realfag og teknologi, mens det er færre i humaniora og samfunnsfag. I tillegg får menn i større grad enn kvinner flere rekrutteringsstillinger på fagområder der kvinneandelen er stor. Dette vil si at det er hensiktsmessig å være mann i et ”kvinnefag”, mens det ikke er hensiktsmessig å være kvinne i et ”mannsfag”. Hvis man vil ha flere kvinner inn i det akademiske toppsjiktet må man lyse ut faste stillinger i områder der kvinner er representert, mener Bjerrum Nielsen (2004A).

Fürst (1988) undersøkte ansettelsesprosesser på 1980-tallet, og sammenlignet menn og kvinner i forhold til ulike stillinger. Resultatet av denne undersøkelsen viste at det generelt var flere søkere per stilling der flest kvinner søker. Den største økningen av kvinner har imidlertid vært på de fagområder med mange kvinner (humaniora og samfunnsvitenskap). I forhold til den totale søkemasse til opprykk (på 1970- og 80 tallet), var kvinner mindre representert enn menn. I dag er det imidlertid like mange kvinner som menn som søker opprykk til professorstillinger (Hovdhaugen m. flere, 2004).

3.2.5 Kvinner søker ikke på stillinger i like stor grad som menn

Bjerrum Nielsen (2004A) hevder denne forkaringen kan innebære flere representasjoner. En oppfattning kan være at kvinner har lavere selvtillit og er mindre konkurranseorienterte enn menn. En annen kan være at kvinner bruker lengre tid på å kvalifisere seg enn menn da de får barn og i større grad har omsorgsansvar enn menn. En kjent kobling, hevder Skjeie og Teigen, (2003) er ”kvinner og barn- syndromet”, som vil si at man ser en direkte kobling mellom kvinnen og omsorgsansvar. Iversen (1996) hevder at så kalte ”valgstudier”, viser til at kjønnene utvikler ulike yrkespreferanser. Jenter vil ”miste” interessen for utdanning og i stedet fokusere på ekteskapet med hjem og familie. Hun hevder denne tilnærmingen impliserer familieliv og akademisk karriere som uforenlig (for kvinner). Kyvik og Teigen (1994) hevder at en vanlig forklaring er at kvinner har lavere publiseringsaktivitet enn menn på grunn av fødsler og større omsorgsforpliktelser enn menn. Kvinner vil ha mindre tid til akademisk arbeid enn sine mannlige kolleger i begynnelsen av sin karriere.

3.2.6 Universitetskulturen hindrer kvinner i å oppnå en akademisk karriere

I følge Bjerrum Nielsen (2004A) søker kvinner omtrent like mye på stillinger som det menn gjør. Kvalifiseringsperioden fra kandidat til fast stilling er en lang periode hvor mange får barn. Det er imidlertid stor variasjon i forhold til hvordan kvinner takler kombinasjonen med barn og karriere, hevder hun. Hovdhaugen m. flere (2004) hevder mangel på sammenhengende tid³ er et like stort problem for både menn og kvinner, og at omsorgsrollen ikke er noe større problem for kvinner enn for menn i dagens samfunn. Kun 6 prosent av de kvinnelige vitenskapelige ansatte og 4 prosent av vitenskapelig ansatte menn angir at de ser privat omsorgsansvar som et hinder i forhold til å utføre forskning (ibid). Det er imidlertid verdt å nevne at dette er hva kvinner og menn uttaler. Det er derfor vanskelig å hevde at dette faktisk er tilfellet. En studie av den norske akademiske eliten viser at flere kvinner enn menn i den akademiske eliten er uten partner, og at menn har flere barn enn kvinner i denne gruppen (Rogg, 2003C).

Iversen (1996) hevder at familieforpliktelser alene ikke kan forklare at kvinner i mindre grad enn menn oppnår en akademisk karriere, og viser til studier som viser at kvinnelige forskere med barn er mer produktive i forhold til antall publikasjoner sammenlignet med "enslige" kvinnelige forskere. Med andre ord kan det være andre ting enn at "kvinner føder barn" som er årsaken til at kvinner ikke er kjønnsmessig balansert i det akademiske toppsjiktet.

Oppfatningen om at kvinner ikke har nok selvtillit, hevder imidlertid Bjerrum Nielsen (2004A) like gjerne kan tilbakevises til arbeidsmiljøet og fagkulturene. Hun hevder at universitetskulturen kjønnsselekterer. Stillingsoppslagene er ofte snevre og favoriserer menn. Blant de faste universitetsstillinger i perioden 1999-2000, var det i 50 % av tilfellene kun én kvalifisert søker (Bjerrum Nielsen, 2004A). Fürst (1988) mener det har vært uformelle ansiennitetsregler for kjønnene. Et eksempel fra hennes undersøkelser av ansettelser på 1980- tallet var at det ble tatt i bruk ulik symbolbetydning for kvinner og menn. Dette viste seg i at eldre kvinner ble forbigått av yngre menn, og at yngre menn fikk stillinger foran en eldre mann. Derimot kunne ikke yngre kvinner gå forbi eldre menn i stillingskonkurransen.

³ Som er den enkelt faktoren som gir størst problemer til å forske.

Det er som nevnt rettet spørsmålstegn til om universitetskulturen er objektiv i forhold til kjønn. Fürst (1988) har stilt seg spørrende til om kvinner har de samme sjansene for å lykkes i ansettelsesprosessen som menn. Kan det være slik at de såkalt formelle prosedyrene i *akademia* kan preges av subjektivitet? I så fall, er det mulig å tolke kjønn som fortolkningsramme for subjektive vurderinger, og at det dermed ikke er likegyldig hvilket kjønn søkeren har. Fürst (1997) refererer til Cole som hevder at kvinner blir utsatt for diskriminering fra de tar doktorgraden. Dette mener han er fordi dette er da man *egentlig* trer inn i det akademiske system. De faste stillingene etter doktorgraden er nødvendige forutsetninger for å bli inkludert i det akademiske nettverket. Når det søkes om faste vitenskapelige stillinger møter man en byråkratisk organisasjon med regler og prosedyrer, en av disse er de *sakkyndiges* vurderinger, hevder Fürst. De sakkyndige skal vurdere den enkelte søker etter kompetanse og forskningsmessige kvalifikasjoner. Et hovedproblem er at disse vurderinger vil bli påvirket av skjønn, hevder hun. I utlysningen av stillinger kan det i tillegg foregår såkalte ”skreddersydde” utlysningstekster som på forhånd er ment til svært få kandidater. Dette kan føre til en ensretting og ”innavl” i fag, hevder Fürst (1988). Hun mener også at en annen årsak er at bedømmelseskomiteer stort sett består av menn noe som gir grunnleggende forskjellige bedømmelsessituasjoner for kjønnene. Kanter (1993) mener at ansatte i topposisjoner har en tendens til å foretrekke kandidater som ligner seg selv. Dette kaller Kanter for *homososial reproduksjon*.

Bjerrum Nielsen (2004A) hevder ansettelsessystemet på universitetet er en sirkel hvor snevre stillingsoppdrag favoriserer kommende ansatte som igjen bestemmer nye. Vurderingssystemet er ikke objektivt og kjønnsnøytralt på den måten at kvinner oftere blir oppfattet mer negativt enn menn.

4. Virkemidler

Ulike former for kvotering er hjemlet i den norske likestillingsloven og er et av de mest sentrale likestillingspolitiske virkemidler i Norge (Teigen, 2003). Skjeie og Teigen (2003) hevder likestillingsloven eksplisitt åpner for positiv særbehandling rettet mot å øke mulighetene for kvinnelige søkere til mannsdominerte felt. Loven skiller mellom moderat kvotering og radikal kvotering. Moderat kvotering vil si at man foretrekker ett av kjønnene, men at kvalifikasjonene skal være like gode eller tilnærmet like gode som den som den andre gruppen (Skjeie og Teigen, 2003). Radikal kvotering er ordninger hvor det angis en fastlagt kvote på hvor stor andel av den underrepresenterte gruppen skal inneha bestemte posisjoner (Teigen, 2001). Universitetet har fra begynnelsen av 1980-tallet innført moderat kjønnskvoltering som et likestillingsvirkemiddel under påvirkning av likestillingsloven fra 1979 (Rogg, 2003B).

Øremerking av stillinger er i følge Teigen (2001) en form for radikal kvotering som betyr at man reserverer stillinger kun for det underrepresenterte kjønnnet. Et eksempel er universitetets innføring av ekstra stillinger kun for kvinner i handlingsplan for likestilling 2000. I følge KUF (2000) er øremerking av stillinger en god mulighet til å raskt kunne heve kvinneandelen der den er underrepresentert. I løpet av 2004 tilsettes det i følge Bjerrum Nielsen (2004A) omtrent 20 nye professorstillinger ved Universitet i Oslo. I 2002 var en tredjedel av disse kvinner, mens andelen kvinner i 2003 falt til under 10 prosent. Hun hevder videre at det ikke skyldes flaks eller tilfeldigheter at det ble satt kvinnerekord i 2002, da dette var det siste året universitetet fikk praktisere øremerking av stillinger. Uten disse hevder hun at universitet bare hadde sittet igjen med halvparten av disse kvinnelige professoratene.

Opprykk til professor betyr at den individuelle søker vurderes individuelt i forhold til om hun eller han er kompetent, men ikke i forhold til andre søkere. I en vanlig søkeprosess konkurrerer man imidlertid med andre professorkandidater om stillingen.

Opprykksordningen muliggjør personlig opprykk til professorkompetanse uavhengig av utlyste stillinger. Kirke og utdanningsKUF (2000) hevder imidlertid at ordningen kan brukes til å øke kvinneandelen i de stillingene den er lav. Det er en større andel kvinner enn menn

som har blitt professorer gjennom opprykk, mens en større andel menn er blitt professorer gjennom å søke på stillingen (Hovdhaugen m. flere 2004). Derfor kan opprykksordningen sees som et virkemiddel for å fremme likestilling.

Skjeie og Teigen (2003) har gruppert de tiltak som brukes for å fremme likestilling og kommet frem til to hovedtyper: 1) tilsetningsregulerende og 2) tilretteleggende tiltak. Den førstnevnte typen tiltak gjelder for eksempel at det underrepresenterte kjønn i søkemassen foretrekkes frem til den aktuelle gruppen har nådd kvoten sin forutsatt at minimumskravene er tilfredsstillt. Dette er både et radikalt og moderat kvoteringsvirkemiddel. Betydningen av slike tiltak har vært begrunnet i kvinners synlighetsproblem. Den maskuline ledelse har problemer med å "se" kompetente kvinner og trenger derfor en bevisst og systematisk hjelp for å finne dem, hevder de. Tilretteleggende tiltak legger til rette for å bedre forutsetninger for den underrepresenterte gruppen. En type tilretteleggende tiltak er ordninger for barnetilsyn. Denne typen tiltak er begrunnet i at organisasjoner på en bedre måte skal tilrettelegge hjemmesituasjonen, særlig for kvinner (Skjeie og Teigen, 2003).

Del 2. Likestilling ved Universitet i Oslo

5. Universitet som organisasjon

Hvordan en organisasjon er bygd opp vil selvsagt påvirke hele dets virke. Denne oppgaven vil imidlertid ikke legge vekt på organisasjonsforståelse, selv om en slik betraktning kan være relevant. Jeg beskriver likevel grovt hvordan universitet er bygd opp for å gi leserne en bedre forståelse av hvordan ansvarsfordelingen vil påvirke likestillingsarbeidet i de ulike handlingsplanene. Som det vil fremgå er ansvarsfordelingen ulik i forhold til hvor mye ansvar som ligger i styret og hos enhetene i de ulike planene.

Denne masteroppgaven tar for seg prosessene i likestillingsarbeidet fra midten av 1990-tallet til 2005. Universitetsstrukturen har i denne perioden holdt seg noenlunde stabil når det gjelder organisering av topp, mellom og laveste nivå. Det som skiller er ulik vektlegging av hvilket nivå som har "frie" midler og ansvar i likestillingsarbeidet.

Universitetsstyret er universitetet sitt øverste ansvarlige organ, og frem til januar 2003 ble det kalt det akademiske kollegium eller "kollegiet". Universitetsdirektøren er styrets sekretær. Selve styret består av 11 medlemmer som velges for en fireårsperiode, unntatt studentrepresentantene som velges for ett år av gangen. Studentrepresentantene velges av studenter og teknisk- administrativt personale. De vitenskapelige representantene velges av vitenskapelige ansatte. Rektor som er styrets leder velges av alle ved universitetet med ulik vektlegging av stemmene. I følge universitetets hjemmesider (<http://www.admin.uio.no/kollegiet/>) har styret i oppgave:

- *Å ha ansvar for at den faglige virksomheten holder høy kvalitet og for at institusjonen drives effektivt og i overensstemmelse med de lover, forskrifter og regler som gjelder og de rammer og mål som gis av Utdannings- og forskningsKUF.*
- *Å trekke opp strategien for institusjonens utdannings-, forsknings- og annen faglig virksomhet og legge planer for den faglige utvikling i samsvar med de mål som er gitt av KUF.*

- *Å ha ansvar for at universitetets økonomiske ressurser og eiendom disponeres i overensstemmelser med bestemmelser som KUF har gitt, og innenfor de tildelte bevilgninger.*
- *Å ha ansvar for at universitetet har en hensiktsmessig og kostnadseffektiv organisering.*
- *Å hvert år etter nærmere retningslinjer gitt av KUF, avgi årsregnskap med redegjørelse for resultatene av virksomheten og legge frem forslag til budsjett for kommende år.*

De praktiske oppgaver utføres imidlertid av universitetsdirektørens kontor.

Fakultetsdirektørene er direkte underlagt av Universitetsdirektøren, og de åtte fakultetene har igjen underlagte institutter og sentre. Det er imidlertid noen enkelte sentre som direkte er underlagt Universitetsstyret (Universitetsstyret, 2000).

Universitet er med andre ord en hierarkisk organisert institusjon, med styret som det høyeste organ, og med de åtte fakultetene underlagt. Dette vil si at de ulike posisjonene i hierarkiet vil være ulike i henhold til ansvar. Det blir derfor interessant å se hvordan universitetet i sine handlingsplaner for likestilling har tenkt seg inndelingen av plan- og tiltaksarbeidet.

5.1 SENTRALE PÅDRIVERE BAK UNIVERSITETETS LIKESTILLINGSARBEID

Bak handlingsplanene for likestilling ved universitetet står det ulike aktører. Disse er både interne og eksterne. Blant de mest sentrale interne pådrivere ved universitetet finner vi Likestillingsrådgiveren og Senter for kvinneforskning⁴. Senter for kvinneforskning ble opprettet som en slags prøveordning i 1986, og fra 1997 ble det bestemt at Senteret skulle fungere permanent. Senteret har et mål om å fremme kvinne- og kjønnsforskning. Dette skal skje gjennom å initiere og stimulere kvinne- og kjønnsforskning ved universitetets grunnenheter. I tillegg skal senteret selv drive kvinne- og kjønnsforskning. I forbindelse med forskningsvirksomheten skal Senteret drive undervisning og seminarvirksomhet på høyere nivå og formidlingsarbeid. Senteret er tverrfaglig og tverrfakultært, og skal samarbeide med tilsvarende forskningsmiljøer nasjonalt og internasjonalt (Senter for kvinne- og kjønnsforskning, 2005).

Likestillingsrådgiveren arbeider på sin side med oppfølging og utforming av universitetets likestillingspolitikk. Likestillingsrådgiveren er ansatt av universitetet, og er direkte underlagt Personaldirektøren. Likestillingsrådgiveren påvirker som aktør blant annet gjennom saksforberedelser og gjennom universitetets egne medier. Disse medier er Uniform, Universitas og Bulletine. Disse mediene tolker jeg også som sentrale pådrivere i likestillingsprosessen.

I tillegg vil også andre innspill som fra for eksempel Kollegerådet og Studentrepresentanter påvirke likestillingsarbeidet ved universitetet. De mest vesentlig eksterne aktører er etter min oppfatning KUF, politisk ledelse og Likestillingssekretariatet. I tillegg vil både nasjonalt og internasjonalt lovverk fungere som både pådrivere og retningsgivende for universitetets likestillingsarbeid. Universitetet befinner seg på denne måten ikke i et vakuum, men i en likestillingspolitisk kontekst. Hovedvekten i mine analyser er imidlertid å se utviklingen, og prosessene innad ved universitetet. Likevel har jeg valgt ut å ta for meg de mest sentrale politiske innslag da disse også spiller en viktig rolle i tillegg til det som skjer innad i universitetet.

I 1993 utviklet universitetet en ny organisasjonsmodell for likestillingsarbeidet. Det ble opprettet en likestillingskonsulentstilling, og Universitetet i Oslo ble dermed landets første universitet med en slik stilling⁵. (Universitetsdirektøren, 2000A). Organiseringen etter den nye modellen gikk ut på sentral satsing fra et likestillingsutvalg. Det skulle i tillegg opprettes lokale utvalg ved hvert av fakultetene med likestillingskonsulenten som bindeledd. Det oppstod imidlertid problemer i praksis, da ingen var villige til å lede det sentrale utvalget. Derfor vedtok kollegiet selv å fungere som det sentrale likestillingsutvalget, og kan derfor ses som en pådriver i universitetets likestillingsarbeid. De lokale likestillingsutvalgenes oppgaver var begrenset til å holde øye med ansettelsesforhold. De likestillingsoppnevnte i fakultetsstyrene skulle ha innsyn i alle papirer relatert til ansettelse, og kunne gripe inn hvis det ble oppfattet at diskriminering eller favorisering relatert til kjønn hadde funnet sted.

⁴ SFK, Senter for Kvinneforskning skiftet navn i 2001 til Senter for Kvinne og Kjønnforskning (SKK)

⁵ Likestillingskonsulenten ble i 1994 gjort om til rådgiverstilling.

Noen fakulteter valgte imidlertid å arbeide bredere med likestillingsoppgavene, og samarbeidet med fakultetsledelsen om et holdningsfremmende arbeid (ibid).

6. Handlingsplan for likestilling 1995-1999

Den langsomme integreringen av kvinner i akademia anses som et alvorlig problem i de europeiske landene. Fra starten av 1980- tallet satt derfor flere land i gang tiltak for å øke rekruttering av kvinner. Universitetet i Oslo var også med på denne prosessen og satte i gang tiltak som moderat kvotering og utarbeidet en handlingsplan for likestilling.⁶ Styret bestemte at disse handlingsplanene skulle revideres og vedtas hvert femte år (Universitetsdirektøren, 1995).

Handlingsplaner for likestilling innebærer et arbeid som både har mål og prosess, og er i følge Universitetsdirektøren det mest sentrale dokumentet for likestillingsarbeidet ved universitetet. *”Handlingsplan for likestilling er hoveddokumentet for likestillingsarbeidet ved universitet. I planene angis mål for arbeidet, hvilke tiltaksområder som skal prioriteres i planperioden og angivelse av konkrete tiltak”* (Universitetsdirektøren, 1995).

Handlingsplanen fra 1995 er et 10 siders dokument, og er basert på; Lov om likestilling mellom kjønnene av 1978, Lov om universiteter og høyskoler, hovedavtalen med tilpasningsavtalen av 1994, reglement og særbestemmelser, samt andre offentlige dokumenter om norsk universitets- og forskningspolitikk (Universitetsdirektøren, 1995).

Mitt hovedfokus ligger i å analysere problemrepresentasjonen av tiltak. Likevel mener jeg de mål som handlingsplanen 1995 legger til grunn for å bedre kvinners situasjon i akademia vil påvirke de tiltak som fremmes. Jeg vil derfor også analysere problemforståelsen av målene.

⁶ UiOs første handlingsplan for likestilling stod klar i 1982.

6.1 MÅL

”Universitetet i Oslo ønsker full likestilling mellom kvinner og menn”.

I presisering av dette målet står det *”likestilling i kvalitet”*, og utdypes med at *”begge kjønns virkelighet og perspektiver reflekteres i forskning, undervisning, studie- og arbeidsforhold, planer og rapporter samt i øvrig virksomhet”*. Full likestilling presiseres også som *”likestilling i kvantitet”*. Dette utdypes slik *”likestilling innebærer en jevn fordeling av kvinner og menn; på alle studienivåer og fagområder, blant stipendiater og dr. grads studenter, blant vitenskapelige ansatte på alle nivåer, blant teknisk/administrativt ansatte på alle nivåer og i styrever, råd og utvalg”* (Universitetsdirektøren, 1995).

Begge disse presiseringene bygger på argumenter om ressurser. Både i forhold til;

1) *Forskjellsargumentet*: Kvinner og menn representerer ulike verdier, perspektiver og erfaringsgrunnlag. 2) *Evneressurs*: Kvinner utgjør halvparten av befolkningen og lav representasjon av kvinner betyr en begrensning i utnyttelsen av evneressurser (Rogg, 2004; Skjeie og Teigen, 2003).

Handlingsplanens overordnet periodemål er; *”Flere kvinner i forskning og undervisning”*.

Det presiseres videre til fakultetene at *”..det er klare sammenhenger mellom rekruttering av studenter og rekruttering til forsker og - undervisningsstillinger på ulike nivåer. Enhetene bør derfor være særlig oppmerksomme på flaskehalsene i rekrutteringen til faget eller fagområdet”* (Universitetsdirektøren, 1995).

Når handlingsplanen bruker begrepet *”flaskehals”* tolker jeg det som en oppfattelse av at det er problemer med rekruttering av kvinner på visse fagområder og nivåer. Hvilke representasjoner eller oppfatninger legger handlingsplanen til grunn i sin tiltaksformulering? Er det kvinner selv som skaper barrierer? Er kvinners omsorgsansvar et problem? Er kvinner mindre konkurranseorientert enn menn? Eller er det en oppfattelse om at universitetet selv skaper barrierer? For å belyse disse spørsmålene kan de foreslåtte tiltakene gi indikasjoner på hvordan problemet foreslås i handlingsplanen.

Bacchi (1999) mener det er viktig å stille seg spørrende til hva dokumenter ”egentlig” sier. Med et utgangspunkt i dette perspektivet, vil handlingsplanen inneholde en bestemt måte å representere problemet (manglende likestilling). Enhver forklaring eller beskrivelse av et problem innebærer en tolkning av problemet, og denne vil prege de tiltak som foreslås.

6.2 TILTAK

Handlingsplanen legger opp til mer enn 40 tiltaksforslag hvor utgiftene skal dekkes 50/50 sentralt og på fakultetsnivå. Disse dreier seg generelt om følgende: utarbeiding av tallmessige oversikter over andel kvinner på de ulike utdanningsnivåene, en likestilt utforming av informasjonsmateriell, spesialtiltak for fag med lav kvinneandel blant studentene, undervisning og favorisering rettet mot kvinner, øremerking og kvoterte opptak, samt intensivert veiledning og kurstilbud for å fremme kvinners kompetanse.

Handlingsplanen forslår også at barnehage tilbudet skal utvides slik at tilsattes barn sikres barnehageplass. I tillegg legges det opp forslag om at utlysningstekster bør tilpasses kvinnelige søkere. Bedømmelseskomiteer bør ha minst ett kvinnelig medlem.

Her vil jeg vil jeg sortere følgende tiltak for å belyse sammenhengen mellom problem og tiltak.

Handlingsplanen foreslår ”*intensivert veiledning for kvinnelige studenter*”. Denne typen tiltak kaller Skjeie og Teigen (2003) for tilretteleggende tiltak, og er som nevnt rettet mot å kvalifisere kvinner til ledende posisjoner. Flere undersøkelser har vist at kvinnelige stipendiater er mer avhengige av veileders støtte og oppmuntring for å tro på egne evner, enn mannlige stipendiater (Rogg, 2003A, Bjerrum Nielsen, 2004A).

En vanlig problemoppfattelse er at kvinner ikke kjenner til de strategier som benyttes i academia for å lykkes. Dette betyr at kvinner ikke er like kompetente som menn i å benytte seg av såkalte uformelle strategier (Iversen, 1996).

I følge Bjerrum Nielsen (2004A) kan imidlertid årsaken til mangel på selvtilit og konkurranse instinkter like gjerne ligge i fagkulturene og arbeidsmiljøet. I følge Fürst (1988)

ligger problemet i selve den akademiske kulturen. Hun hevder at kvinner, spesielt på toppnivå, har dårligere sjanser for å bli ansatt enn menn⁷. Dette begrunnes blant annet med at kvinnelige søkere møter på barrierer i form av bedømmelseskomiteens vurderinger.

Kvinnelige søkere blir bedømt som mindre kompetente og faglig passende. Dette hevder hun er fordi bedømmelseskomiteen stort sett består av menn, som gir grunnleggende forskjellige bedømmelsessituasjoner for kjønnene.

Et annet tilretteleggerne tiltak er *"betenkning og utlysningstekster kan utformes spesielt med tanke på å rekruttere kvinnelige søkere"*. I dette tiltaket kan det ligge en mistanke om at universitetet bruker stillingsutlysninger som i større grad er rettet mot menn. I utlysningen av stillinger hevder Fürst (1988) at det har blitt utformet "skreddersydde" utlysningstekster, som på forhånd har vært ment for svært få kandidater (menn). Henningsen (2003) viser til Ståhle's undersøkelser av universitetsrekrutteringen av kvinner i perioden 1995-97 (i Danmark) hvor det viste seg at halvparten av stillingene kun hadde en kvalifisert søker. Bjerrum Nielsen (2004A) mener at spesifikasjoner i stillingsutlysningene ikke nødvendigvis er rettet mot de best kvalifiserte, men i stedet kan være gitt av systemkrav som faglige prioriteringer, undervisningsbehov, aldersprofil osv.

Tiltaket om *"å supplere det kommunale barnehage tilbudet"* Denne typen tiltak kaller Skjeie og Teigen (2003) for en type tilretteleggende ordning som er begrunnet i at det er nødvendig for organisasjonen å tilrettelegge hjemmesituasjonen (for kvinner) med barn. Dette tiltaket kan innebære en forståelse av at kvinners omsorgsforpliktelser er problemet. Iversen (1996) hevder en vanlig oppfatning til at kvinner ikke er representert i det akademiske toppsjiktet er at familieliv er viktigere for kvinner enn menn. I maktutredningen viser Rogg (2003C) til at menn i den akademiske eliten mener at det lave antall kvinner i forskning skyldes familieforpliktelser. Kvinner i den samme eliten mener imidlertid problemet ligger i den akademiske kulturen.

Tiltaket *"det bør gjøres bruk av favoriseringsmulighet og øremerking av stipendstillinger og post.doc.- stillinger for å rekruttere flere kvinner inn i forskingen"* er et tilsetningsregulerende tiltak som betyr at kvinner får fortrinnsrett. Søkere av det

⁷ Fürst undersøkte ansettelsesprosesser på 1980- tallet.

underrepresenterte kjønn foretrekkes ved like eller tilnærmet like kvalifikasjoner. Den norske likestillingsloven skiller seg ut sammenlignet med andre europeiske land (Teigen, 2003). Likestillingsloven åpner for særbehandling av det ene kjønn når det fremmer likestilling, og etter ombudets mening er øremerking et godt egnet virkemiddel for å fremme likestilling (Likestillingsombudet, 2000A). Det er imidlertid rettet kritikk til denne typen virkemiddel som vil bli omtalt i 9.4.

Tiltaket *”sakkyndig bedømmelseskomité skal om mulig alltid ha minst ett kvinnelig medlem”* kan tolkes i retning av at kvinnelige søkere har behov for en komité med kvinnelige medlemmer for å motvirke motseleksjon av kvinner. Henningsen (2003) hevder at en av faktorene som selekterer bort kvinner er hvordan bedømmelsesutvalgets medlemmer leser og vurderer vitenskapelige kvalifikasjoner. Kanter (1993) hevder det er problematisk med enkjønnede vurderingsgrupper. De som ansetter vil favorisere den gruppen som ligner seg selv mest. Det blir på denne måten en repetisjon av det gamle maskuline universitetssystem med de ”samme” menneskene.

6.3 ANSVAR OG RAPPORTERINGSPLIKT

”Handlingsplanen rommer mange forslag til tiltak, men hver enhet må selv prioritere sine tiltak ut fra hva de oppfatter vil være mest hensiktsmessig for å fremme likestilling lokalt” (Universitetsdirektøren, 1995).

På den måten legges ansvaret for gjennomføring til fakultetene. Et problematisk aspekt kan imidlertid være at sterkt mannsdominerte miljøer har problemer med å ansette kvinner. Som nevnt, hevder Kanter (1993), at homososial reproduksjon er fremtredene i enkjønnede miljøer. Ut fra en slik betraktning vil universitetskulturen ubevisst velge likhet. På den annen side kan det imidlertid tenkes at disse ensartede miljøene kan komme til en større bevissthet ved å selv måtte vurdere egen situasjon, samt finne tiltak som de mener vil løse problemet.

Fakultetene ikke er blitt pålagt noe plikt eller rapporteringsansvar når det gjelder å ta i bruk tiltak. Gjennomføringsarbeidet blir på denne måten opp til hvert enkelt av fakultetene i forhold til hvordan og i hvilken grad de selv oppfatter likestillingsansvaret.

Likestillingsrådgiveren kommenterer at konkretiserte og periodiske måltall ville gitt

mulighet til en sterkere oppfølging. Dette stiller imidlertid krav om planlegging og rapportering. Hun hevder en slik nølende og lite beslutningsdyktig handlingsplan er en klar svakhet i likestillingsarbeidet. Hun kommenterer videre at vedtaksformuleringene i handlingsplanen er oppsiktsvekkende. ”*I spesielle tilfeller kan øremerking tas i bruk*” mener hun har en ordlyd som kan tolkes defensivt, og mener dette viser til kollegieflertallets uenighet i henhold for å øremerke (Christensen, 1998A).

Der er også andre formuleringer i handlingsplanen som kan tolkes i retning av at tiltakene er lite forpliktende for fakultetene: ”Det er ikke meningen at alt skal gjøres samtidig”, *Det viktigste er at noe blir gjort...*” Målsettingene bør kunne ut i en plan om realistisk prosentøkning” (Mine understrekinger). Dette tolker jeg som indikasjoner på at handlingsplanens tiltak er vage og lite forpliktende.

6.4 IMPLIKASJONER OG OPPSUMMERING

Handlingsplanen fra 1995 gir fakultetene spillerom til å velge de tiltak de mener er mest fornuftig i forhold til deres miljø, og som kan bidra bevisstgjøring. Dette krever imidlertid refleksjon om likestilling. En sentral faktor er da om fakultetene har denne likestillingskompetansen.

Hvis fakultetene ikke har denne kompetansen tyder dette på at planen er lite resultatorientert. Det er som nevnt ikke påkrevd at fakultetene skal utarbeide konkrete måltall for rekruttering av kvinner, og når ordlyden er vag kan dette bidra til ytterligere problemer i forhold til gjennomføring.

Handlingsplanen fra 1995 ser ut til å i større grad vektlegge tilretteleggende tiltak som er ment for å kvalifisere kvinner fremfor tilsettingsregulerende tiltak som reserverer eller øremerker stillinger til kvinner.

Handlingsplanens formulering av disse tiltakene viser til at problemet både er representert som egenskaper ved kvinnene selv og tildeles i universitetskulturen. Tiltaket ”*ekstra veiledning*”, kan tolkes som at problemet representeres at kvinner trenger å lære seg strategier som de ikke har. Tiltaket om å ”*supplere det kommunale barnehagetilbudet*” kan gjenspeile en forståelse av problemet som kvinners omsorgsansvar. Ut fra disse

betraktningene plasserer handlingsplanen problemet eksternt, hos kvinnen selv, og at kvinnen selv trenger særtiltak.

På den annen siden er det tiltak som kan peke i retning av at universitet selv er problemet. Det uttrykkes eksplisitt at det er ”*flaskehals*er” på enkelte fag. Dette kan bety at kvinner ikke er slipper inn av ulike organisatoriske grunner. Et annet tiltak som kan peke på problemet i organisasjonens retning er at kvinner trengs i bedømmelseskomiteer. Dette kan innebære en forståelse av at kvinner i komiteer vil motvirke ”homososial reproduksjon”, og på denne måten at trekk ved universitetskulturen er problemet. Dette tiltaket kan imidlertid også oppfattes som at kvinner trengs i bedømmelseskomiteer for å gi en bredere faglig vurdering av kandidatene. Dette tiltaket vil ut fra en slik forståelse vise til et argument om ressursutnyttelse av det menneskelige potensial.

7. Prosessen bak Universitet i Oslo sin handlingsplan 2000-2004.

Likestillingsrådgiveren sier i Uniforum at de besluttende organer på alle nivåer ved universitetet må prioritere likestilling (Christensen, 1996). Kollegiet har vedtatt at det skal utarbeides en arbeidsplan om hvordan man skal oppnå målene, og at likestillingsutvalgene må stå fram som pådrivere i sine miljøer. Likevel er det de valgte organene på lavere nivå som sitter med makten, og som er ansvarlig for selve gjennomføringen sier hun. I løpet av en tiårs periode vil mange av de vitenskapelig ansatte ved universitetet gå av med pensjon. Dette mener likestillingsrådgiveren er en god mulighet for enhetene til å planlegge en kvinnevennelig personalpolitikk som bedrer likestilling.

I handlingsplanen fra 1995 er det nedfelt at det skal utvikles årsrapporter med oversikter over kjønnsfordelingen blant søkere og ansatte i de vitenskapelige stillingsgruppene. Høsten 1997 vedtar kollegiet en konkretisert sentral oppfølging av handlingsplanen fra 1995 (Universitetsdirektøren, 2000A). Det kan være nærliggende å tolke denne intervensjonen fra kollegiets side som en respons på manglende oppfølging og rapportering fra fakultetene. Det viktigste i den sentrale oppfølgingen er å se hvordan rekrutteringstiltak har blitt fulgt opp.

Den sentrale oppfølgingen skal evaluere de ulike fakultetene i forhold til utviklingstrekk perioden 1995-1999. Det er særlig tre forhold kollegiet mener det er viktig å merke seg ved utgangen av planperioden. Det ene er at studentene fortsatt ikke er kjønnsmessig balansert i forhold til fagområder og enkelte disipliner. Det andre er at det på hele 1990-tallet, spesielt siste halvdel, har skjedd en markant økning av kvinner blant stipendiatene, og at kvinner og menn er tilnærmet likt representert i denne gruppen. Det tredje er at utjevningen i de faste vitenskapelige stillingsgruppene går meget langsomt. På tross av universitetets arbeid er tallene dystre. Den økte kvinneandelen blant nytilsatte så lav at det ikke vil påvirke kjønnsammenhengen totalt sett i løpet av de nærmeste årene (Universitetsdirektøren, 2000A).

Rapportering fra fakultetene viser en svært varierende og delvis sviktende oppfølging av likestillingstiltak. Samlet sett er det mest sviktende punktet den manglende kjønnsutjevningen i faste stillinger. I følge Universitetsdirektøren har flertallet av fakultetene

ikke utarbeidet målsettinger for å balansere kjønns sammensetningen (op.cit.). Det sentrale forslaget om lokal iverksetting av tiltak har med andre ord ikke resultert i lokal aktivitet. Rapporten peker videre på at disse tendensene ikke er et særegent norsk fenomen og at det finnes lignende tendenser i hele Norden. Det pågår i denne forbindelse en nordisk debatt om hva som kan gjøres for å fremme kjønnsutjevning i academia. I Danmark settes det blant annet i gang i et femårig forskningsprogram, *Kønsbarrierer i forskningen*, og i Sverige en intensiv satsing på å utvikle sentrale tiltak for øremerking og utarbeiding av måltall (Universitetsdirektøren, 2000A). Hvordan tenker så universitetet i Oslo å arbeide videre for å fremme likestilling?

I 1998 vedtar kollegiet at 20 postdoktorstipender skal tildeles kvinner. Likestillingsrådgiver Lise Christensen skriver i *Bulletine*⁸ at det er all grunn til å skåle for kollegiet, og ikke minst for rektor Lucy Smith som foreslo overfor kollegiet å fordele alle de 20 ekstra stillingene gitt fra departement til kvinner. Christensen hevder det har vært et behov for disse stillingene i årevis. Hun skriver videre at selv om disse 20 stillingene kan oppfattes som kun en dråpe i havet da universitetet har 2500 vitenskapelige ansatte, er de et positivt skritt i riktig retning. Likestillingsrådgiveren påpeker at dette er første gang universitetet har gått såpass raskt inn med likestillingstiltak uten å nøle (Christensen, 1999A).

7.1 INTERVJU AV REKTORKANDIDATER 1998

I forbindelse med rektorvalget høsten 1998 presenterer *Bulletine* en enquête der de fire kandidatene til rektorvervet ved universitetet i 1998 svarer på spørsmålene om likestilling. Senter for Kvinneforskning står her frem som en aktør som setter likestilling på dagsorden.

Kandidatene har utformet svarene i skriftlig form over en tidsperiode på noen uker. Svarene i *Bulletine* er på denne måten ikke spontane, eller nødvendigvis utarbeidet uten påvirkning fra andre. En viktig betraktning er derfor om kandidatene selv skriver deres personlige meninger, eller er et innspill i en valgkamp for å gjøre seg ”lekre”. Jeg velger imidlertid å ta

⁸ *Bulletine* er Senter for Kvinneforskning's meldingsblad.

utgangspunkt i hva kandidatene skriver som deres egne oppfatninger eller representasjoner av problemet.

De fire kandidatene som intervjues er:

Knut Fægri, prolektor, Kjemisk institutt

Christian Hall, professor, Institutt for kirurgisk forskning

Kaare Norum, professor, ernæringsinstituttene

Magnus Rindal, professor, Senter for studier i vikingtid og norsk middelalder

De to følgende spørsmål ble stilt:

1. Hvorfor er det et problem at det er få kvinner i faste vitenskapelige stillinger ved universitetet?

2. Hva vil du som rektor gjøre med dette?

Likestilling forstås oftest i forhold til oppfattelse av kjønn. Likestilling er på denne måten noe som må begrunnes gjennom oppfatninger av kjønn, hevder Skjeie og Teigen (2003). Når rektorkandidatene presenterer sine syn på likestilling, gir de også en representasjon av problemet.

Presentasjonen av intervjuene vil organiseres etter temaer som er framtrede i kandidatens uttalelser. Hvordan uttaler de ulike kandidatene seg i forbindelse med hvordan og hvorfor likestilling bør fremmes ved universitetet? Tiltakene som velges vil indikere hvilke årsaker rektorkandidatene oppfatter i forhold til at kvinner er lite representert i faste vitenskapelige stillinger. Det som er viktig å få svar på her er: Hvilken problemforståelse ligger i de tiltak som fremmes?

Jeg vil gjøre leseren oppmerksom på at selv om jeg legger hovedvekten på kandidatenes forslag til tiltak, redegjør jeg i noen tilfeller for hva kandidatene beskriver eksplisitt som problemer til hvorfor man bør få kvinner inn i akademien.

7.1.1 Er problemet at kvinner har et annet erfaringsgrunnlag enn menn?

Rindal sier *"for rekruttering av kvinner er det viktig med kvinner som modellar"*. Fægri hevder at kvinner i vitenskapelige stillinger kan stå frem som *"...forbilder, og gode kommunikatorer for kvinnelige studenter og rekrutter"*. Norum påpeker *"at kvinner i faste vitenskapelige stillinger ved universitet er gode rollemodeller for yngre kvinner som ønsker seg en vitenskapelig karriere"*. Når kvinner ikke representeres i forskningen oppfattes det dermed som et vitenskapsinternt problem. Vitenskapen blir for snever uten kvinner, og trenger mangfold i form av kvinner. Fægri sier til Bulletin at kvinner bør rekrutteres inn som forskere og undervisere fordi *"kvinner både i sin forskning og undervisning, ser andre problemstillinger, angrepsvinkler og oppfatninger av situasjonen enn menn gjør"*. Hall svarer at *"...menn og kvinner vil gå inn i forskning og undervisning med ulike erfaringer, perspektiver og verdier. Gjennom ensidig kjønnsfordeling utnytter vi ikke hele spekteret i den menneskelige erfaring"*. Norum svarer i noenlunde samme retning og hevder at *"..vi trenger pluralitet og mangfold."* Videre sier han *"..det at det er for få kvinner i vitenskapelige stillinger er en dårlig utnyttelse av samfunnets begavelser til forskning og høyere undervisning"*. Rindal sier *"... personalet representerer breidde og mangfold i erfaringsgrunnlaget, og på den måten også avspeglar den røyndomen vi er del av"*.

De fire rektorkandidatene uttrykker eksplisitt at kvinner og menn har ulike erfaringsbidrag. Dette gir en oppfattelse av kvinnen som noe forskjellig fra menn. En utnyttelse av samfunnets "talentpool" blir på denne måten et viktig argument. Behovet for at kvinnelige studenter trenger rollemodeller av eget kjønn ser ut til å være et viktig moment for kandidatene. Når kandidatene representerer problemet ut fra et *ressursargument* har de en oppfatning om at menn og kvinner er ulike, og på den måten har ulike bidrag til academia (Skjeie, 2003).

Det er imidlertid slik at argumentet som peker på kvinners forskjellighet som ressurs samtidig sier at kvinners forskjellighet fra menn er det som hindrer deres akademiske karriere. Som nevnt i innledningen er forskjellsargumentet tvetydig, det kan brukes både for og imot rekruttering av kvinner.

7.1.2 Er problemet at kvinner i det akademiske toppsjiktet blir overlesset av komitéverv?

Er det en oppfatning om at kvinner bruker mer tid enn menn til komitéverv og lignende? Blir problemet representert som at komitéverv "stjeler" viktig tid fra kvinner i vitenskapelige stillinger? Er kvinners tid er mer sårbar en menns? Eller er det en oppfatning om at kvinner trengs i komitéverv uansett på tross av tidsbruk? Foreslås det tiltak for å eventuelt kompensere dette tidsbruket?

I følge norske politiske målsettinger, og som er nedfelt i lovbestemmelser skal sammensetning av offentlige utvalg, styrever og råd av hvert kjønn representeres med minst 40 prosent. Teigen (2003:9) viser til likestillingsloven § 21 hvor det står: *"Hvis et utvalg har to eller tre medlemmer, skal begge kjønn være representert. "Har utvalget ni medlemmer, skal hvert kjønn være representert med minst 40 prosent"*.

I følge Hovdhaugen m. flere (2004) har kvinner og menn i vitenskapelige stillinger brukt like stor del av arbeidstiden til komitéverv og bedømmelseskomiteer fra 1980- tallet til i dag. Imidlertid sier ikke disse undersøkelsene noe om de ulike stillingsgruppene eller forskjellene mellom fag. Det vil være nærliggende å tenke seg at kvinnelige professorer blir nødt til å bruke langt mer tid til slikt arbeid i fag der kvinneandelen er lav. En annen betraktning er at dette problemet kan være av større betydning hos kvinner i førsteamanuensgruppen i fagmiljøer der kvinneandelen er lav. Denne stillingsgruppen skal kvalifisere seg videre til professorstillinger og det akademiske tidsbruket er derfor enda viktigere.

Hall sier *"krav om kvinnerepresentasjon i komiteer, råd og utvalg kan føre til at de får mindre tid enn sine mannlige kolleger til egen forskning"*. Norum hevder det er hensiktsmessig at kvinner er med i utvalg og komiteer der offentlige bestemmelser blir vedtatt, men at det på samme tid kan føre til at kvinner får mindre tid til forskning, undervisning og formidling. *"Jeg vil unngå "overforbruk" av kvinner i "likegyldige" verv, komiteer og utvalg."* Jeg tolker i denne forbindelse at rektorkandidatene representerer universitetets bruk av kvinnens tid som problemet

Det fremstår som om kvinnerepresentasjon i verv og komiteer har to hensikter. Den ene virker å være at kvinner trengs fordi de representerer et *annet erfaringsgrunnlag* enn menn, mens den andre virker å være at slike verv er problematiske i forhold til *tidsbruk*. Når det

pekes på at kvinner øker mangfoldet, tolker jeg det som et indirekte uttrykk for at fag som er ensporede er mannsdominerte, noe som vil gi et vitenskapsinternt problem.

Mangfoldsargumentet er et vanlig argument for å inkludere kvinner. Kvinnen representerer på denne måten "noe annet" som gir vitenskapen mer mangfold (Skjeie og Teigen, 2003). Når det pekes på problemer i forhold til kvinnens tidsbruk, representerer rektorkandidatene problemet som at kvinner i det akademiske toppsjiktet vil bruke mer tid på komitédeltakelse da de er få og vervene er mange. Dette er imidlertid en oppfattelse kandidatene har i forhold til hvorfor det er et problem. Det er dog interessant å merke seg at ingen av kandidatene foreslår noen tiltak for å "kompensere" denne tiden med. Et eksempel på slik kompensasjon kunne vært å foreslå undervisnings- eller forskningsfri.

7.1.3 Blir problemet oppfattet som mannsdominans eller som et historisk etterslep?

Fægri sier at "*vi må være klar over at med den naturlige utjevningstakten, vil en utjevningsprosess ta lang tid, selv om alle ledige stillinger besettes av kvinner*". Dette utsagnet tolker jeg som at han legger til grunn en representasjon om et *historisk etterslep* eller om en *rørledning*. Kvinner har ut i fra denne representasjonen ikke hatt nok tid til å kvalifisere seg i rekrutteringsgrunnlaget. Kvinner (som gruppe) er på denne måten ikke like kvalifiserte som menn.

For å bedre situasjonen foreslår Fægri tiltak som vil "*bedre situasjonen for kvinnelige rekrutter*". Eksempel på slike tiltak mener han kan være å "*oppfordre kvinner til å søke rekrutteringsstillinger*". Jeg tolker dette tiltaket som paradoksalt i forhold til oppfatningen om det historiske etterslepet. Hvis det er en oppfatning om at kvinner ikke er godt nok representert i rekrutteringsgrunnlaget, hva er da hensikten om med å oppfordre (ukvalifiserte) kvinner til å søke?

Hall skriver på den annen side at han som rektor "*..ikke bare kan sitte og vente på at situasjonen skal bedre seg av seg selv*". Han sier videre at "*ett slikt virkemiddel vil være å opprette kvalifiseringsstipend av 6- 12 måneders varighet for kvinner i post.doc eller mellomlederstillinger*". Min tolkning er at Hall representerer problemet som at kvinner ikke er like kvalifiserte som menn, men at det på samme tid er universitetets ansvar å kvalifisere dem. Slik jeg tolker Hall er hans representasjon av problemet at universitetet er

mannsdominert både i forhold til antall og norm. Bjerrum Nielsen (2004A) hevder universitetskulturen fremstår som en maskulin kultur hvor mannen er norm. ”Norm” i dette tilfellet oppfattes jeg om at ekskludering av kvinner blir gjort ut fra at det er en mannlig norm som gjelder.

Jeg tolker Fægri til å oppfatte mannsdominansen som et spørsmål om antall. Det er en overvekt av menn som det vil ta lang tid og erstatte. Jeg tolker Fægri som nevnt til å legge et historisk etterslep (rørledningsmetaforen) til grunn. Det vil si en oppfatning om at når nok kvinner kommer inn i det akademiske systemet, vil det også komme et balansert forhold ut (Skjeie og Teigen, 2003). Denne utjevningen har imidlertid ikke skjedd til tross for et godt rekrutteringsnivå. Rørledningen lekker, og hele veien gjennom universitetssystemet faller kvinner ut (Bjerrum Nielsen, 2004A, Henningsen, 2003). Fürst (1997) hevder at det ikke er noe i veien med rekrutteringsnivået, og at det er de uformelle prosessene i forbindelse med ansettelse som er problemet. Rekrutteringsnivå er drastisk forandret, og rundt halvparten av stipendiatene er kvinner, sier likestillingsrådgiveren (Christensen, 1998A). Det kan dermed tenkes at det er andre mekanismer som styrer rekruttering av kvinner. Mannsdominansen i det akademiske systemet kan ut fra disse forskerne se ut til å dreie seg om mannlighet som norm i universitetskulturen.

7.1.4 Oppfattes problemet som kvinners omsorgsansvar?

Fægri svarer at ” *stipendiatperioden er erfaringsmessig en veldig krevende tid da ofte mange samtidig er i en familiemessig etableringsfase*”. Han forslår at ”*kvinner bør få like kvalifiseringsmuligheter som menn*”.

Hall sier at ” *for å sikre at flere kvinnelige stipendiater får fullført sine prosjekter og deretter fortsetter hos oss eller ved andre forskningsinstitusjoner, bør vi også prøve øke den økonomiske rammen*”.

Norum hevder ”kvinner i praksis får større del av omsorgsoppgavene for syke og eldre i nær familie”. Han foreslår at man bør ”legge forholdene godt til rette (barnehage, fleksible arbeidstid) for at vitenskapelige ansatte⁹ som har små barn, kan få tid til forskning”.

I følge Hovdhaugen m. flere (2004) skyldes de største forskjellene i publiseringsaktivitet mellom kvinner og menn, at kvinner har avbrudd i sin karriere ved fødselspermisjoner. Kvinner i 1992 med barn under seks år publiserte 58 prosent mindre sammenlignet med deres mannlige kollegaer med små barn. Det er imidlertid svært få forskjeller mellom kjønnene når barna passerer småbarnsalderen (ibid). Det ser altså ut til at kvinner med små barn påvirkes i større grad enn menn i forhold til akademisk produktivitet. Dette har spesielt kritiske aspekter ved fagområder som krever kontinuitet, og det å være borte i lengre tid kan ha negative konsekvenser.

I en dansk undersøkelse med ”kjønnsblikk på forskerutdannelsen”, studeres kjemi og humaniora i forhold til forskningsbarrierer. Innenfor kjemi er selve kjernen å arbeide i forskningsmiljøer som organiseres i forskningsgrupper. Disse gruppene består av ulike stillingsgrupper, som gir stipendiatene mulighet til å ta del i et innflytelsesrikt nettverk (Gomard, 2001). Kjemikerne er i gjennomsnitt yngre og mindre etablert sammenlignet med humanister. En av de kvinnelige informantene uttrykker:

”Når det gjelder fremtidsplaner, er det et massivt problem for nogle af de laboratoriearbejdene kvinder med at få graviditet og barselsorlov passet ind i forhold til utdanning og karriereforløp, fordi fosterskadelig arbejdsarbejde kan bevirke, at en kvindelig studerende må holde seg borte under hele graviditeten. I den pause kan hendes forskningsresultater forlængst være blevet uaktuelle, inden hun når frem til at publicere dem” (Gomard, 2001:190).

Dette kan tyde på at situasjonen for stipendiater ved kjemi er annerledes sammenlignet med humaniora. Humanister jobber som regel ikke i nettverk, men med selvstendige arbeid. I tillegg er ikke humanistene like avhengig av kontinuerlig arbeid for å sikre resultatene.

⁹ Vitenskapelige ansatte vil innebære begge kjønn.

Humanister møter imidlertid på andre problemer som isolasjon, problemer i forhold til å skille arbeid og fritid, samt problemer med selvdisiplin hevder Gomard. I kjemikerens stipendiatperiode etableres nettverk som kan hjelpe studentene til å få midler hvor konkurransen er tøff. Det blir på denne måten avgjørende for den videre karrieren å være med i slike nettverk. Tidsmessig avbrekk kan derfor være spesielt uheldig i forhold til eget forskningsarbeid. Kjemikerne har ut fra disse undersøkelsene ikke ”råd” til lengre avbrekk, og må prioritere studiene fremfor noe annet i stipendiatperioden (op.cit.).

Interessant her er at Fægri selv arbeider ved kjemisk institutt. Har kulturen som her er beskrevet hatt noen påvirkning på Fægri oppfattelse eller representasjon av problemet? Han sier at *”stipendiatperioden er en krevende tid for kvinner da mange ofte samtidig er i en familiemessig etableringsfase”* og foreslår at *”kvinner bør få like kvalifiseringsmuligheter som menn”*. Jeg tolker dette tiltaksforslaget til at Fægri representerer kvinners omsorgsforpliktelser som problemet.

Hall foreslår at det bør opprettes kvalifiseringsstipend for kvinner i post.doc stillinger. Han understreker dette som et internt ansvar da han sier vi må øke denne rammen. På den andre siden tolker jeg Hall til å oppfatte problemet dit hen at kvinner har problemer med å fullføre sine prosjekter av ulike grunner, som for eksempel familieforpliktelser. Løsningen blir da at kvinner trenger ekstra hjelp for å fullføre den akademiske karrieren.

Norum foreslår at man bør *”legge forholdene godt til rette (barnehage, fleksible arbeidstid) for at vitenskapelige ansatte¹⁰ som har små barn, kan få tid til forskning”* Ut fra denne påstanden tolker jeg Norum også til å representere problemet som at kvinner har større del av ansvar for familien, noe som bidrar til mindre tid til forskning.

Mine tolkninger av disse uttalelsene er som følger: For det første, problemet er på den ene siden representert som eksternt, ved at det refereres til den kjønnsmessige arbeidsdelingen i samfunnet og familier, noe som går igjen i oppfattelser eller representasjoner som deles av mange menn i det akademiske toppsjiktet. For eksempel mener den mannlige elite i academia at kvinnenenes omsorgsansvar er en sentral årsak til det lave antall kvinner i academia (Rogg, 2003C). For det andre, kandidatene skiller seg ut i forhold til hvor konkrete

¹⁰ Vitenskapelige ansatte vil innebære begge kjønn.

de er i sine forslag til tiltak. Mens Fægri er temmelig vag ”*kvinner må få like kvalifiseringsmuligheter som menn*”, har Norum og Hall mer konkrete tiltak (”*..legge forhold til rette med barnehage,, ,og øke den økonomiske ramme for å hjelpe kvinnelige stipendiater til å fullføre*”). En viktig betraktning er at det i medisin som ved kjemisk institutt også er ganske vanlig å arbeide i forskningsgrupper. I dette tilfellet kan det derfor tenkes at Hall og Norum som er fra dette fagmiljøet, i motsetning til Fægri ser lengre enn egen faglig kontekst.

7.1.5 Hva slags problemforståelse ligger for eller imot radikal kjønnskvoltering?

Moderat kjønnskvoltering går ut på at man foretrekker ett av kjønnene, men at kvalifikasjonene skal være like gode eller tilnærmet like gode som den andre gruppen (Teigen, 2001) Øremerking av stillinger derimot, er en form for radikal kjønnskvoltering som betyr at man åpner stillinger kun for det underrepresenterte kjønn (Skjeie og Teigen, 2003).

Moderat kjønnskvoltering er et virkemiddel som har vært i bruk ved universitetet fra tidlig på 1980- tallet (Rogg, 2003B). Fürst (1997) hevder at ved å sammenligne ansettelser før og etter innføring av moderatkvoltering, ser vi at andelen ansatte kvinner sank etter at den ble innført. Universitetet har imidlertid tatt i bruk opprykksordningen som et særtiltak for kvinner. Et eksempel er da Stortinget i 1986 til 1989 ga et antall opprykks hjemler for kvinner som bidro til en dobling av antall kvinnelige professorer i Norge (Rogg, 2003B) Uten slike særtiltak kunne universitetene blitt nokså resistente med henhold til rekruttering av kvinnelige professorer, blir det hevdet (Bjerrum Nielsen, 2004A). Kvoteringsordningen har imidlertid i følge Rogg (2003B) ført til en oppfatning om at kompetansekravene er redusert, og at ”B-laget” på denne måten slipper til.

Norum sier ”*jeg vil gå inn for en moderat og ikke radikal kjønnskvoltering, da dette kan virke mot sin hensikt. Med andre ord vil jeg ikke ha forskjellige kvalitetskrav for kvinner og menn ved opprykk til ansettelser*”. Ut fra Fürsts utredning om hvordan kvotering har fungert ved universitetet tolker jeg Norums uttalelse som at han ikke kjenner til universitetets kvoteringspraksis.

Fægri sier at ”*universitetet benytter moderat kvotering, men at dette har imidlertid begrenset virkning*”. Vil dette bety at han oppfatter mer radikale tiltak som mer effektive? ”Et

*alternativ er tilsetting av en noen gode toere*¹¹” Dette forslaget kan forstås som radikal kvotering. Han sier videre at: ”.. disse i noen år dekkes over sentrale midler..”. Han mener derfor at stillingene ikke skal tas av fakultetenes penger. Dette er likevel ikke noe Fægri støtter fullt opp om, og han sier. ”.. personlig vil jeg være meget skeptisk til slike ordninger, særlig for professorater”.

Fægri sier videre at ”ofte opplever vi at velkvalifiserte kvinner, som universitetet ville vært godt tjent med å ansette, taper i forhold til en bedre kvalifisert mann”. Han sier med dette at kvinner ikke er like kvalifisert som menn. Når han hevder at kvinner taper til en bedre kvalifisert mann, tolker jeg at objektive kriterier i forhold til kvalifikasjoner og ansettelse tas for gitt. Likestillingsrådgiveren hevder imidlertid til Universitas at rekrutteringsnivået av kvinner har vært høyt og stabilt de siste 10 årene, men at dette ikke har bedret ansettelsene av de vitenskapelige stillingene (Christensen, 1999B). Fürst (1997) hevder at kjønn utgjør en fortolkningsramme. I ansettelsessituasjoner vil subjektive vurderinger spille inn, og Fürst stiller seg derfor spørrende til om det eksisterer kjønnsnøytrale ansettelsessituasjoner.

Norum sier at ”innen fagfelt med få kvinnelige studenter og stipendiater vil jeg arbeide for en aktiv rekruttering”. Dette skal imidlertid ikke gjøres gjennom øremerking, og han sier: ”..ikke ha forskjellige kvalifiseringskrav for kvinner og menn”. Jeg tolker dette til å bety en oppfatning om at kvinner ikke er kvalifisert nok til å ta disse stillingene, og at øremerkingen derfor vil senke kvalitetskravet.

Rindal svarer at han vil vurdere å øremerke post.doc.-stipender for kvinner på visse fagfelt der andelen menn er stor. Jeg tolker dette tiltaket som en representasjon av problemet i retning av at de mannsdominerte miljøene trenger mer radikale tiltak for å ”åpnes” opp. På den måten kan problemrepresentasjonen tolkes i å ligge i de mannsdominerte miljøene og ikke i hele universitetets virke.

Hall sier til Bulletine at øremerking av stillinger for kvinner vil være et effektivt virkemiddel. ”For å oppnå dette må vi være villige til å ta i bruk ekstraordinære virkemidler i ulike faser i rekrutteringsprosessen. Et slikt virkemiddel vil være kvalifiseringsstipend av 6-

¹¹ Toere vil si professor II stillinger, dette er kompetente professorer i bistillinger med som regel en annen hovedstilling (Hovhaugen m. flere, 2004:27)

12 mnd varighet for kvinner i post.doc- og mellomgruppe stillinger, slik at flere kan oppnå professorkompetanse”.

Både Hall og Rindal vil innføre særskilte tiltak for kvinner. Det kan derfor tenkes at de erkjenner at kvinner blir diskriminert i ansettelsesprosessen. Imidlertid kan også øremerkingen oppfattes som at kvinner trenger ekstra hjelp av andre årsaker, som karakteristika hos kvinnen selv.

En interessant betraktning er imidlertid at kandidatene ikke eksplisitt er spurt om hvor vidt de er for eller imot radikal kvotering. Hvorfor blir dette virkemidlet likevel diskutert? Opplevs dette virkemidlet som et implisitt og ”påtvunget” tema som de bør uttrykke sin mening om? Er det slik at Hall og Rindal oppfatter dette virkemidlet som et ”standard virkemiddel” som det er ”naturlig” å ta i bruk? Kvotering er i følge Skjeie og Teigen (2003:173) et virkemiddel som er debattert de siste 30 årene. De hevder virkemidlet er politisk, og kan oppfattes som et ”enkelt” og effektivt virkemiddel som ikke røkter ved kulturen.

7.2 BETRAKTNINGER OM REKTORKANDIDATINTERVJU

Et gjennomgående perspektiv i disse intervjuene er at kvinner øker det vitenskapelige mangfoldet. Denne forskjellsretorikken har i følge Skjeie og Teigen (2003) stått som den mest sentrale begrunnelse for at kvinners deltakelse bør økes. Kvinner og menn oppfattes som at de har ulike bidrag til forskningen. Kvinner representerer ”noe annet”, og virker på denne måten berikende i forskningen. Hvis det er en oppfatning om at kvinner bidrar positivt til forskningen vil en mannsdominert forskningsarena bidra til ensidighet. Overtall av menn hindrer på denne måten mangfoldighet i vitenskapen. Forskjellsargumentet er imidlertid som nevnt tvetydig, og kan brukes for og imot rekruttering av kvinner. Påfallende er imidlertid at ingen av rektorkandidaten nevner at de vil gjøre noe med kulturen.

Norum og Fægri uttrykker en skepsis i forhold til øremerking, mens Hall og Rindal er mer positive til dette tilsetningsregulerende virkemiddelet i forhold til at dette må til for å åpne opp de mannsdominerte miljøene. Det kan tenkes at Fægri og Norums motvilje til å ta i bruk øremerking bunner ut i en forstilling om at det ikke er universitetet som trenger å ordne opp i

egen universitetskultur. Problemet representeres på denne måten som eksternt, eller til å ligge hos kvinnen.

Norum og Fægri hevder eksplisitt at kvinner har mer familieansvar, men mener samtidig at universitetet som arbeidsgiver må legge forholdene bedre til rette for dette. Det legges dermed vekt på å tilføre tilretteleggende tiltak for kvinner. Hall mener det er nødvendig å åpne opp for økonomiske midler, og sier ” *..vi bør også prøve øke den økonomiske rammen for avslutningsstipend på ekstraordinærvilkår*”. Hall mener derfor at universitetet selv må ta økonomisk ansvar for å få kvinner igjennom, og ønsker å gi kvalifiseringsstipend til kvinner. Løsningen av problemet kan dermed tolkes til at universitetet selv som organisasjon og arbeidsplass må ta mer ansvar for sine ansattes arbeidsmuligheter.

En sentral metodisk betraktning er i følge Bacchi (1999) hva som *ikke* nevnes som representasjoner. Rektorkandidatene har ikke bemerket eksplisitt at universitetskulturen kan virke selektiv ovenfor kvinner. Er dette en betraktning som bevisst ikke er nevnt, eller rett og slett ikke erkjent?

7.3 DEBATT OM LIKESTILLING VED UNIVERSITETET

Det pågår en debatt i universitetets egne medier om hvorvidt om handlingsplanen for likestilling fra 1995 har blitt fulgt opp. Likestilling er imidlertid også et tema i en større sammenheng da eksterne aktører som KUF kommer på banen.

Likestillingsrådgiveren sier til Uniform at hun mener rektorkandidatene ikke har lagt nok vekt på å fremme rekruttering av kvinner til forskning i sine programmer eller profileringer i media. Hun hevder det er bra at kandidatene gir signaler i Bulletine, men mener at tiltakene uansett blir for løsrevne, og at de mangler en systematisk framgangsmåte for å kunne bidra til å utjevne kjønnsbalansen. Et viktig spørsmål, hevder Likestillingsrådgiveren, er om det er universitetet som helhet eller enhetene (fakultetene) som har sviktet (Christensen, 1998A). Handlingsplanen for likestilling fra 1995 bar preg av store visjoner, men manglet krav om forpliktene oppfølging av tiltak og målsettinger. Utgiftene skulle deles 50/50 mellom fakultetene og sentralt. Tiltakene ble imidlertid i liten grad fulgt opp på fakultetsnivå.

Tiden for tradisjonelle kvalitetsargumenter har begynt ”å renne ut”. Likestillingsrådgiveren har tidligere hevdet til Bulletine at universitetets ledelse må bli mer villige til å konfrontere sakens kjerne i valg av virkemidler (1998A). Christensen sier til Universitas at det er en politisk uenighet blant kollegiet om øremerking er et godt virkemiddel. Det er imidlertid viktig å treffe fremtidsbeslutninger på tross av at disse ikke er like populære i alle kretser, sier hun (1998B).

Kvinner blant antall nytilsatte professorer har ikke økt i den forrige planperioden. Likestillingsrådgiveren hevder at moderat kjønnskvoltering ikke er effektivt, og viser til at nesten 50 prosent av stipendiat-, eller rekrutteringsgrunnlaget i faste stillinger er besatt av kvinner de siste ti årene (Christensen, 1998B). Likestillingsrådgiveren uttaler at tallene er nedslående, og forteller at andelen av kvinner tilsatt i professor 1- og professor 2 stillinger har gått ned i 1999. I løpet av det forgående år var det kun 2 av de 14 professorstillinger som ble besatt av kvinner. Likestillingsrådgiveren sier at det er på tide å snu argumentasjonen til at universitetet burde se det som kvalitetsbetraktninger å se nærmere på sine egne utvelgingsmekanismer (Christensen, 1999C). Hun forteller videre at rekrutteringsgrunnlaget ved universitetet aldri har vært bedre, og mener derfor universitetet må ta tak i likestillingskampen for alvor (Christensen, 2000A).

Kirke og utdannings- og forsknings (KUF) arrangerte i 1999 en idédugnad som skulle diskutere utfordringer og konkrete tiltak for å øke kvinneandelen i faste vitenskapelige stillinger, da spesielt i toppstillinger. Dugnaden kom frem til spesielt fire sentrale tiltak. Det første var at i de disipliner og fagområder hvor kvinneandelen er lav bør det gis tiltak som rekrutterings og informasjonskampanjer, spesielle stipendprogrammer, bruk av kvotering og hjelp til nettverksbygging. Det andre tiltaket sier at kvinner i faste vitenskapelige toppstillinger må økes. Dette kan gjøres gjennom å øremerke opprykksstillinger og professorstillinger, samt benytte kvalifiseringsstipend. Det tredje tiltaket går ut på at det skal settes i gang en utredning om kvinner i forskning. Disse skal kartlegge virkninger av eksisterende tiltak for å gi et grunnlag for å målrette fremtidige tiltak. Det fjerde tiltaket går ut på å sette i gang mentorordninger for kvinner i vitenskapelig-assistent stillinger.

KUF kan i denne forbindelse ses på som en pådriver bak universitetets arbeid mot en ny handlingsplan for likestilling.

Kollegierådet viser til at KUF har bemerket at likestillingspolitikken har gått for langsomt og ber institusjonene om å gi en mer målrettet innsats for å øke rekrutteringen av kvinner.

Kollegerådet foreslår i januar 2000 at den nye handlingsplanen skal inneholde en "pakke" ulike sentralt finansierte midler. Kollegierådet hevder det er viktig å signalisere både innad i universitetet, og utad at universitetet er interessert i å fremme kjønnsbalanse. Det påpekes videre at denne satsingen ikke skal begrenses til ett stillingsnivå, men innebære hele stillingsspekteret ved alle fakultetene (Kollegerådet, 2000A).

Likestillingspolitikken ved universitetet har et behov for å skifte fra det retoriske til det praktiske, mener kollegierådet. Rådet hevder at høringsrunder viser at enhetene er lite innstilt på å øke kjønnsbalansen. Derfor går rådet inn for å satse på et sentralt ansvar i den nye perioden. Kollegierådet sier imidlertid at fakultetene ikke kan fritas fra alt ansvar, og foreslår at de kvinnefattige fagmiljøene spesielt skal følge opp kjønnsrekruttering samt vurdere tiltak. Dette arbeidet skal fakultetene årlig rapportere (Kollegierådet, 2000).

Likestillingsrådgiveren følger opp med å skrive i Uniforum at den nye handlingsplanen skal stå frem som en sterkere form for forpliktelse og ansvar i forhold til oppfølging enn den foregående. Likestillingsrådgiveren føyer til at "nå står det bare at kollegiet er seg sitt ansvar bevisst og tør ta de skritt som er nødvendige for å snu utviklingen i riktig retning" (Christensen:2000A).

Proessen forut for handlingsplan 2000 er i stor grad preget av KUF, de interne meldingsbladene ved universitetet: Uniforum, Universitas og Bulletine, og kollegierådet. Det fremstår av diskusjonen at ansvaret hos fakultetene ikke har fungert på en tilfredsstillende måte. Handlingsplanen fra 1995 har ikke fungert i praksis da fakultetene ikke har tatt ansvaret om oppfølging. Det signaliseres derfor et behov for at den nye handlingsplanen må ha en sterkere sentral styring.

8. Handlingsplan for likestilling for 2000-2004

På kollegiemøtet i mars 2000 kommer kollegiet frem til at de viktigste problemstillingene er å fremme kjønnsutjevningen i faste vitenskapelige stillinger. Kjønnsutjevningen går for langsomt i forhold til at rekrutteringsgrunnlaget aldri har vært bedre (Universitetsdirektøren, 2000B). I vedtaksforslaget i forbindelse med handlingsplan for likestilling 2000-2004 foreslås det *”en sentral satsing gjennom et sett få målbare tiltak for å påskynde prosessen i ønsket retning. Gjennom ”beskatning” av fakultetene og omstillingsmidler foreslås det satt av årlige midler til å finansiere. Det hevdes videre at ”status viser at kjønnsgrunnlaget aldri har vært bedre. Behovet for fortgang i likestillingsutviklingen understrekes. ”..kvinneandelen i faste vitenskapelige stillinger må økes, spesielt i toppstillinger, og at dette for eksempel kan oppnås ved å øremerke ulike stipend og faste vitenskapelige stillinger for kvinner”* (Universitetsdirektøren, 2000B).

I tillegg til at universitetet foreslår å øremerke stillinger gir departementene universitetene 20 ekstra professorater, samt 40 postdoktorstillinger forbeholdt kvinner i 2001 (KUF i Hovdhaugen m. flere, 2004). Det signaliseres på denne måten at både universitetene og departementene tar likestilling på alvor.

I motsetning til den tidligere utredende og relativt lange handlingsplanen fra 1995 er 2000 et kort og konsist dokument. Mens den forrige var på 9 sider, så har denne drøyt 2. Denne nye planen er delt inn i *overordnet mål, prioritert mål og tiltak*. Handlingsplanen fra 2000 er et styringsdokument som ikke innebærer ”valgmuligheter”, eller noen særlig grad av frihet i forhold til lokal tilpassning. Årsaken til dette kan ses i forhold til erfaringen den tidligere mangelfulle oppfølgingen som den forrige ”frie” handlingsplanen fikk. Den største forandringen sammenlignet med den tidligere er de konkrete tiltakene som i større grad blir gitt sentralt. Tiltakene er kostnadmessig kalkulert, og blir på denne måten mer forpliktende.

8.1 MÅL

Det **overordnete mål** for handlingsplanen er at *”Universitetet i Oslo ønsker full likestilling mellom kvinner og menn”*. Universitetet har dermed et mål om at kvinner og menn skal behandles og vurderes likt uavhengig av kjønn. Handlingsplanens mål vil påvirke de tiltak som legges til grunn for å nå dem. Det er derfor viktig å tolke problemforståelsen av målene for å forstå hva som ligger bak tiltakene. I 1998 var det som nevnt rektorvalg hvor fire kandidater stilte, og professor Norum ble valgt. Et spørsmål er hvordan hans uttalelser til *Bulletine* henger sammen med den nye handlingsplanen.

Det overordnete mål skal oppnås gjennom *”likestilling i kvalitet”* og *”likestilling i kvantitet”*.

”Likestilling i kvalitet” utdypes med at *”likestilling innebærer at begge kjønns virkelighet og perspektiver reflekteres i forskning, undervisning, formidling, studie- og arbeidsforhold, eksternt og intern informasjon om universitetets virksomhet”*. Det overordnede mål og presiseringene av dette er det samme som i handlingsplanen fra 1995.

Jeg tolker målpresiseringen ovenfor i lys av hva Norum svarte til *Bulletine* i 1998. *”Begge kjønns perspektiver”* tolker jeg som en representasjon på en *”forskjellstenkning”* av kjønnene. Norum uttrykte i 1998 at han mente kjønnsbalanse var viktig i forbindelse med teoriutvikling og forskningsprosjekter. Han viste til eksempler fra eget institutt (ernæring) hvor mye av forskningen på årsaksforhold relatert til hjerte- og karsykdommer som er blitt gjort, er av menn. Dette vil kunne gjøre forskningen ensrettet, og overse viktige problemstillinger. På denne måten blir deltakelse av begge kjønn i forskning knyttet til hvordan vitenskapen eller forskning bør være. Hvis det er slik at kvinner ikke er representert blir vitenskapen ensidig (mannsdominert). Det vil da være et vitenskapsinternt problem at både forsknings og arbeidsmiljø er ensidig. Handlingsplanen legger med andre opp til et vitenskapsinternt miljø som skal være mangfoldig.

”Likestilling i kvantitet” utdypes med *”likestilling innebærer en jevn fordeling av kvinner og menn blant studenter på alle nivåer, forskerrekutter, vitenskapeligansatte, teknisk/administrasjon, ledere, samt i styrer, råd og utvalg.”* Handlingsplanen har på denne måten et mål om at det i hele universitetets virke, fra ansatte på teknisk nivå til professorater,

at kjønn skal være jevnt fordelt. Jeg tolker dette punktet til å fremme mangfold, ikke bare som vitenskapsinternt, men ved hele universitetets virke som organisasjon.

Det **prioriterte mål** for perioden er ”*økt kvinneandel i faste vitenskapelige stillinger, med særlig vekt på å øke kvinnerekutteringen innen mannsdominerte områder*”. Norum sa til Bulletin i 1998 at han som rektor ville arbeide for en aktiv rekruttering av kvinnelige stipendiater i de fagfelt der kvinneandelen er lav.

Det er imidlertid slik at mannsdominansen kan innebære mer enn kvantitet. Som nevnt kan mannsdominansen innebære en mannlig norm, og at kvinner på denne måten blir utdefinert som gruppe. KUF skriver at møtet med en mannskultur kan virke ekskluderende og lite tiltrekkende på mange kvinner. Enkelte kvinner kan oppleve å bli brukt som ”maskot” der det er politisk riktig å få inn kvinner. Kulturelle hindringer kan oppstå, og utartes i organisatoriske myter. Disse mytene handler om at kvinner ikke vil ta ansvar, hevder KUF. Det kan i så fall da tenkes at en del kvinner ikke vil inn i en del av disse mannsdominerte miljøene da de møter på ”myter” som betviler deres akademiske kompetanse. KUF hevder imidlertid at dette kan hindres ved å drive aktiv holdningsendring (KUF, 2000). Dette forslaget har imidlertid ikke universitetet tatt med i sine tiltak for å fremme likestilling.

De prioriterte mål for perioden fastsettes i **måltall**, og gjelder for universitetet som helhet. Måltallene gjelder derfor ikke på fakultetsnivå som tidligere. ”*Minimum 30 % av nytilsatte i professorater bør være kvinner*”.

Handlingsplanen sier imidlertid at det bør være en midtveisevaluering i løpet av perioden, som eventuelt kan justere måltallene. På en side kan denne justeringsmuligheten fremstå som fornuftig i forhold til enten opp eller nedjustering. På en annen side kan justeringen virke som en slags ”fallskjerm” hvis ikke måltallene ser ut til å kunne oppnås i perioden. Samtidig gir denne midtveisevalueringen en mulighet for å sette inn tiltak

8.2 TILTAK:

A) ”Ett årlig øremerket professorat” (f.o.m. 2001)

Driftsmidler: Det gis 500 000 per år per professor.

B) ”To årlige førsteamanuensisstillinger” (f.o.m. 2001)

Driftsmidler: 450 000 gis per år, og vil i planperioden beløpe seg til 9 mill .kroner.

C) ” 10 løpende postdoc-stipend øremerket for kvinner”

Driftsmidler: Det forslås dekket av driftsmidler, og deretter videreført innen fakultetenes ramme¹²

D) ”Undervisningsfrikjøp/forskningstermin for kvinnelige førsteamanuenser som ønsker videre kvalifisering til professor”

E) ”Et mentorprosjekt for kvinnelige stipendiater”

Kostnad: 30-50 000 årlig

F) ”Hvert institutt med minst 90 prosent mannlige ansatte, faste vitenskapelige ansatte, skal gi en vurdering av årsaken til denne fordelingen. Spesielt bes det redegjort for kjønnsfordelingen blant søkere, stillinger og de nyrekrutterte de siste fem årene. På bakgrunn av de svar som kommer inn, vil universitetsdirektøren innen årsskiftet 2000/2001 fremme forslag for kollegiet om ytterlige vedtak

Punkt A, B og C innebærer øremerking av stillinger, eller en radikal kvotering som vil si at kvinner prioriteres innenfor en viss grense for å oppnå en ønsket kvinneandel.

Kvoteringsreglen må i følge KUF benyttes som en institusjonell retningslinje, og er en god mulighet til å heve kvinneandelen (KUF, 2000). Elin Enger i Studentparlamentet, hevder at universitetet har sett problemet om manglende rekruttering av kvinner lenge. Hun hevder at beslutningen om å øremerke stillinger er resultat av universitetets grundige gjennomgang av likestillingsmålet som førte til en bevissthet om at kontroversielle tiltak ikke har ført frem

¹² Når første ansettelsesperiode er over (om 4 år) videreføres disse som øremerkede stipend, men ikke nødvendigvis etter samme fordelingsnøkkel som sist. Fordelingen bør skje ut fra strategiske overveielser som stimulerer til større lokal innsats. (Min understreking).

(Enger, 2000). Likestillingsrådgiveren hevder at øremerking er et nødvendig virkemiddel i en rekrutteringskultur som favoriserer menn, og anses som viktig i fagmiljøer der utviklingen har stagnert eller gått tilbake (Christensen, 2000B).

Kvotering kommer fra det politiske felt, og er nedfelt som virkemiddel i Likestillingsloven. Kvotering har i følge Skjeie og Teigen (2003) bidratt til en av Norges mest høyrøstede debatter innenfor likestilling. Et sentralt argument er det grunnleggende prinsipp om likebehandling, hevder de. Argumenter mot radikal kvotering har i følge Rogg (2003B) dreid seg om at favorisering av kvinner innebærer en diskriminering av menn. Teigen (2001) hevder at øremerking av stillinger strider imot en såkalt "likebehandlingstankegang". Motargumentene er som regel ut i fra et liberalindividualistisk ideal, og mener rettferdighet oppnås gjennom likebehandling, og ikke gjennom en forskjellsbehandling på grunnlag av gruppetilhørighet. ¹³Kvinner og menn bør vurderes etter like standarder og ikke gis "særbehandling".

Tiltakene som innebærer øremerking kan imidlertid signalisere at universitetet selv må ta noen grep for å øke rekruttering av kvinner. Dette kan vise til en forståelse av problemet som internt. Ut i fra denne representasjonen er ikke kvinnen selv problemet, men universitetet selv. Løsningen ligger i stedet ved tiltak i organisasjonen. Likevel betyr ikke nødvendigvis øremerking at organisasjonskulturen forandres. Tiltaket kan i stedet brukes og eventuelt oppfattes som et "standardmiddel" som får kvinner inn i de mannsdominerte miljøene. På den andre siden kan øremerking gi signaler om at kvinner ikke er like kvalifiserte, og trenger "særordninger" for å komme frem. Et problem, hevder KUF, er at det blant kvinner og menn er en oppfatning om at kvinner ikke ønsker å bli kvotert inn (2000). Det er altså med andre ord en antakelse om at kvinner ikke ønsker goder ut fra kjønn. Som tidligere nevnt i 3.2.4 er det ikke mangel på kvalifiserte kvinner. Det er derimot flere kvinner som erklæres kompetente til stillinger de søker enn de som blir tilsatt. Bjerrum Nielsen (2004A) hevder årsaken til manglende likestilling i akademia er at selve "universitetskulturen" selekterer bort kvinner. Rogg (2004) hevder det er grunn til å anta at kulturelle barrierer hindrer kvinner å oppnå en akademisk karriere. Det kan ut fra disse påstandene virke nødvendig å ta i bruk øremerking for å "åpne" opp stillinger til kvalifiserte kvinner.

En sentral betraktning er at Norum i 1998 uttalte til *Bulletine* at han ikke støttet radikal kvotering: ”*Jeg vil gå inn for moderat og ikke radikal kjønnskvoltering, da dette kan virke mot sin hensikt*”. Dette kan bety at Norum har endret mening, og at han erkjenner at moderat kvotering ikke har fungert. Universitetet må derfor ta i bruk mer ”ekstreme” virkemidler for å rekruttere kvinner inn i akademias høyere sjikt.

I punkt D øremerkes kvalifiseringsstipender eller forskningstermin for kvinner. Det er imidlertid verdt å nevne at tre av rektorkandidatene hevdet i *Bulletine* i 1998 at de oppfattet problemet både som et misbruk av kvinnens tid innenfor universitetet og at kjønnsarbeidsdelingen krever mer av kvinner enn menn.

Problemet kan ut i fra dette tiltaket tolkes på flere måter. Det som erkjennes i dette tiltaket er en oppfattelse av at kvinner bruker mer tid til å kvalifisere seg. *Hvorfor* er imidlertid et annet spørsmål. En representasjon eller oppfatning kan være at kvinner bruker lengre tid på grunn av familieforpliktelser. En annen kan være at kvinner og menn i vitenskapelige stillinger disponerer tiden ulikt. Undersøkelser fra 1980 til 2000 viser at kvinner i gjennomsnitt bruker mindre tid på forskning og mer tid på undervisning enn sine mannlige kolleger. Dette betyr at kvinner ikke bruker like mye tid på publiseringarbeid som menn (Hovhaugen m. flere, 2004). Leder av Studieparlamentet Jon Evang (2000) hevder til Universitas at et annet problem er at kvinner må produsere mer for å bli tatt like seriøst som menn. Undersøkelser viser at kvinner må produsere 2,5 ganger flere vitenskapelige artikler sammenlignet med menn for å vurderes i forhold til professorater

Kvalifiseringsstipendet kan også tolkes i retning av at kvinner ikke er like innstilt eller motiverte til å kvalifisere seg videre i academia som menn, og trenger derfor hjelp. En vanlig oppfatning, hevder Iversen (1996), er at kvinner oppfattes til å ha dårligere selvtillit eller velger familieliv. Ut fra en slik representasjon ligger løsningen eller tiltakene rettet mot kvinnen, og på den måten forstås problemet som eksternt.

Sentralt for universitetets handlingsplan for likestilling 2000 er likevel å få kvinner til å kvalifisere seg uansett hvordan problemet oppfattes.

¹³ I forhold til den politiske likestillingsdebatten er dette et av de mest hyppige argumentene mot kvotering av kvinner.

Punkt E. *Et mentorprosjekt for kvinnelige stipendiater*

Et av tiltakene KUF kom frem til i sin idédugnad for å øke kvinneandelen av kvinner i faste og høyere vitenskapelige stillinger, var er å etablere mentorordninger. KUF mener slike tiltak bør stimulere interesse for ledelse og forskning, samt bidra til en positiv innstilling til de utradisjonelle kjønnsstereotypiske fagretningene (KUF, 2000).

Universitas gir bred spalteplass til handlingsplanen for likestilling. Blant annet diskuteres forslaget til mentorordningen, av journalist Kathrine Elster. Hun hevder at en mentor er en erfaren professor og har i oppgave å hjelpe adepten med karriereutviklingen, samt til å bli fortrolig med universitetssystemet. En mentor vil på denne måten spre noe av sin uformelle kunnskap om hvordan man best følger universitetets karrierestige (Elster, 2001). Mentor og adept skal imidlertid være fra ulike fagmiljøer, og helst fra ulike fakulteter, sier Likestillingsrådgiveren til Uniforum. Hun sier dette er fordi de uformelle kjørereglene er lettere å snakke om når det er avstand til hverandres miljø (Christensen, 2000C).

Dekan Even Hovdhaugen (2001), sier imidlertid til Universitas at disse mentorene blir menn da han ikke kjenner til noen kvinner som er kompetente nok. Journalist Tonje Larsen kommenterer i Universitas at ”så dårlig står det altså til med de kvinnelige vitenskapelige ansatte. De kan ikke engang veilede sine yngre søsken” (Larsen, 2001). På den ene siden kan det tenkes at en mannlig professor ikke kan sette seg inn i de kvinnelige stipendiatens møte med ulike barrierer i akademien. På den andre siden kan imidlertid mentorordningen føre til en større bevissthet hos mentorene selv. En mannlig professor fra for eksempel det historiske fakultet vil muligens lære av sin adept fra et annet fagmiljø, og på denne måten bli mer bevisst på hans eget miljø. Stipendiat Ulla Dahl (2003) sier at mentorordningen vil bidra til en toveis læring ved at adeptene vil av sine mentorer få større innsikt i organisasjonen, samtidig som mentorene lettere ser de kvinnelige stipendiatenes problemer

Mentorordninger kan imidlertid også vise til en problemforståelse om at kvinner trenger å lære seg strategier for å lykkes. Som nevnt er det en vanlig oppfatning eller representasjon at kvinner ikke kjenner til de strategier som man trenger for å lykkes i en akademisk karriere. Det er også en vanlig forklaring at kvinner har lavere selvtillit og er mindre konkurranseorienterte enn menn (Iversen, 1996; Bjerrum Nielsen, 2004A). Et interessant spørsmål er i så fall hvorfor kvinner ikke har lært seg disse strategiene. Hvis det er en

oppfattelse om at kvinner er blitt holdt utenfor disse nettverkene ligger problemet i stedet hos universitetet som organisasjon.

F) Hvert institutt med minst 90 prosent mannlige tilsatte, skal gi en vurdering av årsaken til denne fordelingen. Spesielt bes det redegjort for kjønnsfordelingen blant søkere stillinger og de nyrekrutterte de siste fem år. På bakgrunn av de svar som kommer inn, vil universitetsdirektøren innen årsskiftet 2000/2001 fremme forslag for kollegiet som ytterlige tiltak overfor disse instituttene.

Jeg tolker dette punktet som et ønske om at fakultetene skal ansvarliggjøres, og på samme tid ”holdes i ørene”. Fakultetene blir selv bedt gå inn i deres egne miljøer, og å rapportere hva de kommer fram til. Ledelsen signaliserer på denne måten at fakultetene ikke lenger kan gjøre hva de vil i forhold til likestilling. Dette tiltaket kan tolkes som et forsøk om å bevisstgjøre fakultetene, og kan oppfattes som et indirekte tiltak til å forandre kulturen.

8.3 ØKONOMISK ANSVAR

I punktene A og B anbefales det at midler settes av sentralt¹⁴. I punkt C og D står det at fakultetenes ramme skal dekke post.doc stipendene og undervisningsfrikjøp for kvinner. Dermed flyttes *noe* av det økonomiske ansvaret nedover i systemet. Ut i fra tidligere erfaringer (handlingsplan 1995) kan man som nevnt se at ansvarsfordeling nedover i systemet har fungert dårlig. Fakultetene eller enhetene klarte ikke, eller var lite motivert i å ta på seg ansvaret om drift. Elin Enger, som er representant i studentparlamentet, hevder i Universitas at handlingsplanens mening er at hvert av fakultetene selv skal vurdere kvinneandelen, og om de mener det er behov for å søke om sentrale virkemidler. Enger hevder at denne typen tiltak nesten alltid vil skape mye motbør. Motstanden, hevder hun, dreier seg i første rekke om kvaliteten på de ansatte, og at hvis aktørene må vurdere kjønn i stedet for de kandidatene de vil ha, hevder de at kvaliteten vil synke (Enger, 2000).

¹⁴ Det er her de ”store” pengene ligger, med utgifter på 950 000 hvert år.

8.4 BETRAKTNINGER OG OPPSUMMERING HANDLINGSPLAN 2000-2004

Universitetsledelsens evaluering av handlingsplanen fra 1995 fremstår nærmest som katastrofal. Planen la opp til at fakultetene selv skulle ta initiativ og ansvar for å bedre rekruttering av kvinner. Få av tiltaksforslagene ble fulgt opp fra fakultetene. Det ble imidlertid heller ikke lagt noen form for press på enhetene om å rapportere tilbake til styret om dette arbeidet. Prosessen forut en ny handlingsplan kan ses som en reaksjon på dette press både innenfra universitetet og eksterne likestillingspådrivere, om å utarbeide mål og tiltak som ville føre frem i den neste handlingsplanen.

Resultatet av denne prosessen var en handlingsplan som fremstår som et sterkere styringsdokument med større vekt på tilsetningsregulerende tiltak enn tidligere. Den nye planen har færre tiltak, men med en sterkere form for forpliktelse fra fakultetenes side, både i form av konkrete tiltak og rapporteringsansvar. En annen viktig forandring er at universitetet med denne planen tar i bruk øremerking av stillinger for å øke kvinneandelen. Tiltakene er dermed mer ”radikale” enn i den forrige handlingsplanen. Ansvar om gjennomføring skal i tillegg sikres sentralt. Det står eksplisitt i planen at Universitetsledelsen har et konkret ansvar for å følge opp utviklingen av måltallene.

Handlingsplanens tiltak tolker jeg til å ta hensyn til to representasjoner av problemet. Kvinnens kvalifikasjoner i forhold til tidsbruk og antydning til mistanke om at universitet ikke fungerer likt for kvinner og menn i forhold til å gjøre en akademisk karriere.

Øremerking av stillinger (punkt a,b,c og d) kan som nevnt signalisere ulike oppfatninger om hvorfor kvinner bør inn i akademia. På den ene siden mener jeg dette tilsetningsregulerende tiltaket kan gjenspeile at problemet representeres til å ligge hos kvinnen selv (eksternt). Ut i fra denne problemforståelsen kan årsaker være at kvinner ikke er tilstrekkelig kvalifiserte, kvinner prioriterer omsorgsrollen, eller at kvinner ikke søker stillinger i like stor grad som menn. På den andre siden kan tiltaket om øremerking også signalisere at universitetskulturen skaper barrierer for kvinner, og at øremerkingen på denne måten vil få kvinner inn der veien ellers ville vært tung.

Jeg tolker punkt E og F til å ha elementet av kulturendring i seg. Mentorprosjektet tolker jeg som et tvetydig tiltak i forhold til problemforståelsen. På en side kan det være en oppfatning

om at kvinner trenger å skoles i forhold til den uformelle kunnskap de ikke selv har ervervet. På den andre side kan det imidlertid ligge en oppfattelse om at universitetskulturen bevisst eller ubevisst har holdt kvinner utenfor denne kunnskapen. Toveislæringen som nevnt kan i tillegg skape en refleksjon over hvordan de mannsdominerte miljøene fungerer. Punkt F sier eksplisitt at de mannsdominerte fagmiljøene selv skal vurdere årsaker til at deres fagmiljø er mannsdominert. Disse tiltakene kan derfor oppfattes som et ønske om at de mannsdominerte miljøene skal oppnå en større bevissthet om eget miljø i forhold til likestilling.

Handlingsplanen fra 2000 uttrykker at fakultetene må ansvarliggjøres i sterke grad. Både Universitetsledelsen og fakultetene pålegges større ansvar av styret i denne omgang. Et sentralt spørsmål er derfor om ansvarsfordelingen i denne handlingsplanen vil gi et bedre resultat i forhold til rekruttering av kvinner enn den forrige.

9. Prosser bak handlingsplan for likestilling 2004-2005

Det kom snart opp en ny diskusjon om likestilling ved universitetet, og universitetets egne medier gir også denne handlingsplanen stor spalteplass.

Annette Birkeland i kollegiet, hevder til Universitas at bare ett år etter handlingsplanen fra 2000 ble innført, ansatte det medisinske fakultetet (ett av de fakultetene med lav kvinneandel) kun menn i professorer II stillinger. Dette til tross for pålegg om at fakultetene med lavt antall kvinner skulle intensivere kjønnsutjevningen. Disse stillingene ble ikke utlyst fordi en del av strategien fra fakultetene var at forskningsmiljøene selv skulle bestemme hvilke kandidater de syntes passet best. Ingen kvinner ble imidlertid funnet interessante eller foreslått, hevder studentrepresentanten. I 2002 forteller hun videre at det medisinske fakultetet igjen kun ville ansette menn. Dette ble imidlertid stoppet av blant annet studentrepresentanter som stemte imot på kollegiemøte (Birkeland, 2002).

Likestillingsrådgiveren hevder i Uniforum at Universitetsledelsen taler med to tunger i likestillingsspørsmål. På en side støttes likestilling med ord, men at det på den andre siden mangler aktiv oppfølging. Hun mener dette skyldes at akademia enda ikke har utviklet selvforståelse i forbindelse med hva likestilling egentlig innebærer for deres egen virksomhet. På den måten blir likestilling som et ytre pålagt politisk prosjekt. Det vil derfor ikke ha betydning for forskningens kvalitet og relevans å tilslutte seg kvinner, hevder hun (Christensen, 2001A.).

Cathrine Egeland (2001) kommenterer til Uniforum at det kreves en generell enighet innad ved universitetet om likestillingsproblemer¹⁵. Det må være en "allment" akseptert forståelse ved universitetet om at kvinner blir holdt utenfor akademia for å kunne ta i bruk virkemidler som øremerking av stillinger, hevder hun. Det er altså nødvendig å vedkjenne seg *den lekkende rørledningen* i akademia. Egeland kommenterer videre at det ikke nødvendigvis er en motvilje mot å oppnå likestilling ved universitetet, men at det i stedet eksisterer en

¹⁵ Doktorgradstipendiat, med spesialitet i kjønnsbarrierer i høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner i Danmark

selvfølgelighet om likestilling i academia. Dette er fordi academia har en tendens til å se på seg selv som en nøytral og objektiv institusjon. Som jeg har vist til tidligere er det en vanlig oppfatning å betrakte universitetet som en nøytral organisasjon som ikke forskjellsbehandler (Høygaard og Søndergaard, 2003). Et godt eksempel er når Universitas viser til sosiolog Veidens syn på likestillingspolitikk. Han mener kvinneforskning og kampen om likestilling kan legges ned fordi ”både kvinner og menn er mennesker”. Han mener hans ”studiner” er av samme oppfatning som han, men ikke våger innrømme det (Veiden, 2001). Bjerrum Nielsen (2001) går imidlertid kritisk ut mot disse påstandene, og spør seg om Veiden også mener man bør avslutte kampen om rasisme og sexisme fordi disse gruppene også er mennesker. Hun spør videre om at hvis kjønn ikke er viktig, hva er da forklaringen på at et fag som sosiologi kun har 20 prosent av stipendiatene som kvinner.

9.1 INTERVJU MED REKTORKANDIDATER, 2001

Bulletine spør om vi kan håpe på en bedre kjønnsfordeling av kjønnene i vitenskapelige stillinger i den neste perioden, og ber rektorkandidatene som skal stille til valg høst 2001 om å svare på de samme spørsmålene som ved forrige rektorvalg. Kandidatene er som sist blitt bedt om å utforme svarene i skriftlig form over en tidsperiode på noen uker. Intervjuene i Bulletin er på denne måten ikke spontane, eller nødvendigvis utarbeidet uten påvirkning fra andre. En viktig betraktning som ved sist intervju er derfor om kandidatene selv skriver deres personlige meninger, eller om det er et innspill i en valgkamp for å gjøre seg ”lekre”. Jeg velger imidlertid å ta utgangspunkt i hva kandidatene skriver som deres egne oppfatninger eller representasjoner av problemet.

I denne perioden er det kun to representanter som stiller:

Eivind Osnes, professor i fysikk

Arild Underdal, professor i statsvitenskap

Mitt fokus er å se hvordan tiltakene kandidatene legger til grunn kan speile problemforståelsen. Jeg mener imidlertid det også er viktig å ta noe hensyn til problemoppfattelsen i forhold til hvorfor de ser det som et problem at det er få kvinner i vitenskapelige stillinger.

1. Hvorfor er det et problem at det er få kvinner i faste vitenskapelige stillinger ved universitetet?

2. Hva vil du som rektor gjøre med dette?

9.1.1 Et argument om mangfold

”Så lenge det finnes en klart mindre andel av kvinner enn menn i vitenskapelige stillinger, har vi heller ikke en god utnyttelse av det akademiske potensialet i landet vårt”, sier Osnes.

Underdal svarer at ” kvinner utgjør halvparten av landets ”talentpool”, og et universitet med ambisjoner må ganske enkelt nyttiggjøre seg av denne ressursen bedre”. ”.. kvinnelige forskere vil ta opp andre problemstillinger som tidligere har fått liten oppmerksomhet.

Som tidligere kandidater fra 1998, blir ressursargument brukt som årsak til hvorfor det er viktig å sette i verk tiltak som vil heve andelen kvinner i akademia. Som nevnt er det en vanlig oppfattelse at kvinner trengs i akademia fordi de er forskjellige fra menn (Skjeie og Teigen, 2003) og at de er en evneressurs da halvparten av befolkningen består av kvinner (Rogg, 2004). Kvinner vil på denne måten skape et større mangfold. Det kan imidlertid være problematisk å hevde at ressursargumentet (og dermed en mangfoldstankegang) direkte vil gjenspeiles i tiltakene. Jeg tolker imidlertid kandidatene til å se dette som en viktig årsak for å skape tiltak som vil gir en bedre kjønnsbalansen i akademia.

9.1.2 Oppfattes problemet som mannsdominans i vitenskap?

Osnes sier at ”vitenskaplighet og objektivitet er uløselig knyttet til hverandre...” ”Fordi kvinner i så mange sammenhenger vil ha andre perspektiver enn menn, kan ikke kravet til

objektivitet innfris dersom kvinner ikke er godt representert innen forskning". Jeg tolker derfor Osnes til å mene at universitetet står ovenfor et vitenskapsinternt problem.

Universitetet er mannsdominert, og at tiltak som hever kvinneandelen derfor er viktig.

Underdal sier at *"en effektiv likestillingspolitikk må korrigere de mekanismer som skaper barrierer, i dette tilfellet de sosiale og kulturelle forhold som blant annet kjønnsrollemønsteret i storsamfunnet og i arbeidsorganisering og kollegialt miljø ved universitetet- og kompensere for barrierer vi ikke har maktet å rydde av veien"*.

Slik jeg tolker Underdal mener han at kvinner møter på andre eller flere barrierer enn det menn gjør. Han sier at barrierene både ligger i storsamfunnet, men også i universitetet som organisasjon. Utsagnet kan være et tegn på bevisstgjøring i forhold til debatten forut og etter vedtaket om handlingsplan for likestilling 2000-2004. Jeg tolker Underdal sin problemrepresentasjon til at universitetet ikke bare er mannsdominert i forhold til antall (det er få kvinner i vitenskaplige stillinger), men at det også preges av en mannlig norm.

Problemet ligger derfor ikke hos kvinnen (eksternt), men i organisasjonen (internt).

Underdal foreslår tiltak som *"oppmuntring av dyktige kvinner"*. Hvilke organisatoriske forhold som bør endres rettes det imidlertid ingen forslag til tiltak om. Representasjonen kan likevel vise en forståelse om at problemet er internt da han vedkjenner seg at det er et kulturelt problem. Osnes har imidlertid ikke et element av kulturforandring i sine svar

9.1.3 Kan problemet løses ved radikal kvotering?

Osnes sier at *"jeg har tidligere vært skeptisk til øremerking av stillinger, men erkjenner at dette må til dersom vi skal få til en bedre kjønnsfordeling innen rimelig tid"*. Det kan på denne måten ligge en oppfatning om en *lekkende rørledning*, som vil si at kvinner hele veien faller ut av det akademiske systemet (Henningsen, 2003; Bjerrum Nielsen, 2004). Jeg tolker Osnes til å mene at kvinner møter på flere barrierer enn menn i sine akademiske karrierer. Tiltak om øremerking kan derfor oppfattes som en kompensasjon for denne lekkasjen. (Se diskusjon fra tidligere rektorintervju, 7.1.5).

Videre sier Osnes *"jeg vil derfor arbeide for at departementet oppretter øremerkede stillinger på alle nivåer, men mener enhetene må få tilført slike som et tillegg til den ordinære lønnsrammen"* Det økonomiske ansvaret skal dermed ikke universitetet selv skal

belastes for, mener Osnes. Rogg (2004) hevder at når kjønn blir gjort relevant gjennom tilbud om flere opprykk, gjøres den implisitte regelen om konkurranse mellom menn eksplisitt. En slik ”dobbelstandard” hevder hun kommer frem ved at kvinner ikke skal få opprykk i konkurranse med menn, men i stedet som tilleggskvote, noe som gjør kvinnen til ”den andre” i akademisk sammenheng. Det kan ut fra dette bety at Osnes oppfatter kvinnen som den ”andre” i akademia.

I forhold til øremerking uttrykker Underdal at han vil bruke ”..eksklusiv øremerking restriktivt, bare for å åpne opp fagmiljøer der situasjonen er særlig skjev og fastlåst”. En nærliggende tolkning av forslag til øremerking i de mannsdominerte miljøene er en representasjon av problemet bare i disse, og ikke i universitetskulturen som helhet.

KUF hevder at kvoteringsordningen¹⁶ kan føre til en oppfatning om at kompetansekravene reduseres, og at ”B-laget” på denne måten slipper til. KUF mener imidlertid at ordningen bør utnyttes i enda større grad, men at det viktigste likevel er å ta i bruk øremerking der kvinner er spesielt svakt representert (KUF, 2000).

9.1.4 Er problemet tidsbruk og omsorgsforpliktelser?

Osnes sier til *Bulletine* ”*jeg vil gå inn for å skjerme kvinner fra unødvendig deltagelse i administrativt arbeidet...*”. Jeg tolker Osnes her til å representere problemet som det tidsbruket universitetet pålegger dem. *Tidsbruket* kan bety at kvinner må bruke mer av arbeidstiden til slike verv, da det er færre kvinner vitenskapelige toppstillinger.

Hovdhaugen m. flere (2004) hevder imidlertid som nevnt at kvinner og menn oppgir at de bruker omtrent like stor andel av arbeidstiden sin på komité, råds- og styremedlemskap, og at denne tendensen har vært stabil over en tjuårsperiode. I 2001 var det nesten ingen forskjeller mellom kvinner og menn i forhold til slike verv ved egen institusjon. En metodisk bemerkning er at Hovdhaugen ikke skiller mellom fag. I fag med stor overvekt av menn, vil kvinner i høyere vitenskapelige stillinger måtte ta større del av den administrative byrden. En annen betraktning som nevnes i 7.1.2 er at dette tidsbruket kan ha større konsekvenser for kvinnelige førsteamanuenser. KUF hevder det er problematisk å få ”kabalen” med

¹⁶ Jeg kobler både øremerking og opprykksordningen under ett i denne sammenheng.

kjønns sammensatte komiteer til å gå opp. Det er mange hensyn som må tas i betraktning, og kravet om kjønnsmessig representasjon kan på denne måten bli underordnet andre hensyn (KUF, 2000).

I følge Hovdhaugen m flere (2004) viser undersøkelser fra 2001 at omtrent fem prosent av både kvinner og menn oppga privat omsorgsansvar som problematisk i forhold til deres forskningsarbeid. Ut fra disse funn kan det være rimelig å si at privat omsorgsansvar ikke er noe betydelig problem i forhold til den vitenskapelige rollen. Det kan imidlertid være slik at hva som blir sagt eller oppgitt av de vitenskapelige ansatte ikke stemmer med virkeligheten. Det er ingen garanti for at hva kvinnene oppgir faktisk stemmer. Det kan være et nederlag å oppgi at omsorgsrollen er problematisk i forhold til karriereutvikling. Noe som kan tyde på dette er undersøkelser som samtidig viser at kvinner med barn under 6 år publiserte vesentlig mindre enn menn i samme situasjon (Hovdhaugen m. flere, 2004). Det kan imidlertid være slik at kvinner "velger" å publisere mindre, men kan også bety at kvinnene opplever dette som en belastning i forhold til "forsinkelser" i akademisk sammenheng. Undersøkelsen forfatterne viser til er imidlertid fra 1992, men kan godt tenkes ha noe relevans i dag.

Osnes svarer at *"sist men ikke minst, kvinner har i det store og det hele en annen belastning med omsorgsarbeide enn menn. De har rett og slett mindre tid til faglig virksomhet"*. Et tiltak er å skjerme kvinnens tidsbruk, mener han. Dette utsagnet mener jeg kan underbygge min tolkning om at Osnes ser tidsproblemet hos kvinner i academia som knyttet til omsorgsforpliktelse.

Jeg tolker Underdals tiltak om *"..tilrettelegging av arbeidsforhold gjennom blant annet tilpassede tidsrammer og assistenthjelp.."* til at det innebærer en representasjon om at kvinner har behov for ekstra "fleksible" tidsrammer i forhold til menn.

Bacchi (1999) hevder at de tiltak som ikke gis også er viktig å ta i betraktning.

Representasjonen av problemet som kvinners tidsbruk i academia kan bety at kvinnens tid er mer sårbar enn menns. Hvis det er en representasjon om at kvinner bruker mer tid til komitéarbeid kunne et tiltak vært å kompensere for denne tiden i form av undervisning eller forskningsfritak. Et sentralt spørsmål i denne forbindelse er om representasjon til kvinnens tidsbruk i academia er en bekvem forklaring som gjør at man slipper å reflektere nærmere over kulturspørsmålet

9.2 BETRAKTNINGER OM REKTORKANDIDAT INTERVJU

Som ved forrige rektorkandidatintervju legges de to ressursargumentene også denne gang til grunn i forhold til hvorfor kvinner trengs i vitenskapen. Kvinner bidrar med andre og nye perspektiver som beriker forskningen, i følge dette perspektivet. Osnes mener objektivitet i vitenskap først oppnås når begge kjønn er godt representert. Det er med andre ord ikke objektivitet slik situasjonen er i dag. Tiltak som vil øke kvinner i vitenskaplige stillinger er derfor viktig. Underdal sier at hvis universitetet skal ha ambisjoner må det utnytte seg av de kvinnelige ressursene bedre. Problemet blir på denne måten rettet mot universitetet selv som et vitenskapsinternt problem.

En forandring fra forrige intervju runde i 1998 er at kandidatene denne gang oppfatter øremerking som et nødvendig virkemiddel. Øremerkingen er likevel ikke ønsket i alle fagområder og i den grad finansiering nevnes, kreves det ekstern finansiering. Likevel er det en større oppslutning til dette virkemidlet enn i forrige periode, der to kandidater var imot og to kandidater var for (med begrensninger). Årsaken til en mer positiv oppslutning kan være at rektorkandidatene i denne omgangen har en mer kompleks forståelse av problemet. Det fremstår som om kandidatene vedkjenner seg at universitetet selv er med på å skape barrierer for kvinner. Underdal sier blant annet at universitetet må korrigere egne mekanismer som han sier er kulturelle forhold. Han mener mekanismer som kan endre dette er ”*oppmuntring av dyktige kvinner*”. Hvilke organisatoriske forhold som bør endres rettets det imidlertid ingen forslag til tiltak om. Osnes har imidlertid ikke et element av kulturforandring i sine svar.

9.3 AKTIVITETSPLIKTEN, ET NYTT TILTAKSROM?

Som jeg tidligere har diskutert er det også eksterne pådrivere eller aktører som påvirker likestillingsarbeidet ved universitetet. Lovverket er en av de organer som universitetet må ta hensyn til. Likestillingsloven har som formål å hindre diskriminering på grunnlag av kjønn og fremme likestilling mellom kjønnene. Det legges særlig vekt på å bedre kvinners stilling. Det er imidlertid slik at Universitetsloven går foran likestillingsloven fordi den er yngre og mer spesiell i følge likestillingsombudet. Dette vil bety at universitetet først og fremst vil følge denne (Likestillingsombudet, 2000B).

Fra 2002 blir imidlertid likestillingsloven mer sentral fordi det innføres *aktivitetsplikt*.

Aktivitetsplikt vil si at alle arbeidsgivere har plikt til å arbeide aktivt for likestilling innenfor egne ansvarsområder (Skjeie og Teigen, 2003). *"Arbeidsgivere skal arbeide, målrettet og planmessig mot likestilling mellom kjønnene innenfor sin virksomhet. Arbeidslivets organisasjoner har tilsvarende aktivitetsplikt innenfor sitt virkefelt"*. (Likestillingsombudet, 2000B). Skjeie og Teigen (2003) kaller aktivitetsplikten for en proaktiv bestemmelse, som vil si at det *pålegges* å arbeide aktivt for å fremme likestilling. Universitetet har som nevnt arbeidet med handlingsplaner for likestilling i flere år, men har nå en plikt til å følge opp likestilling. I følge Skjeie og Teigen (2003) er det imidlertid uklart hva denne aktivitetsplikten faktisk innebærer. Et viktig spørsmål blir imidlertid hvordan aktivitetsplikten vil påvirke arbeidet mot den nye handlingsplanen for likestilling ved universitetet.

9.4 ØREMERKING AV STILLINGER SKAPER SPLID

Likestillingsdebatten har med jevne mellomrom blusset opp ved universitetet, og når handlingsplanen 2000 øremerker tre faste stillinger til kvinner per år (i planperioden), 10 postdoc.stillinger og kvalifiseringsstipend for kvinner skaper dette reaksjoner. En av disse reaksjonene var fra en gruppe stipendiater fra historisk- filosofisk fakultet. I følge Bjerrum Nielsen (2004A) følte mannlige stipendiater seg forbigått, og satt derfor i gang en underskriftkampanje av vitenskapelig ansatte og studenter. Kampanjen gikk ut på at de mente at øremerking av stillinger var diskriminerende, og derfor måtte forbys.

Motstanderne sendte en skriftlig klage inn til likestillingsombudet, hvor de hevdet at øremerking av stillinger er kjønndiskriminerende. De ba likestillingsombudet vurdere hvorvidt universitetsloven og likestillingsloven er overtrådt. Likestillingsombudet svarer at kvotering og øremerking av stillinger er et av de mest egnede virkemidlene for å fremme likestilling ved universitetet. Ombudet hevder videre at disse kjønnskjevhetene har oppstått som en konsekvens av at universitetet gjennom sin uformelle ansettelsesnorm har gitt menn stillinger og posisjoner foran like godt og kanskje bedre kvalifiserte kvinner.

Likestillingsombudet hevder at de ikke kan svare for om universitetsloven er overtrådt, men svarer at likestillingsloven støtter øremerking av stillinger. Dette gjelder imidlertid hvis ett

av kjønnene er klart underrepresentert i forhold til stillingskategorien, som det i dette tilfellet er. Likestillingsombudet legger til at dersom universitetet verken gjør forskjell mellom de forskjellige fagområdene eller mellom de forskjellige stillingskategoriene kan det forligge brudd på universitetsloven (Likestillingsombudet, 2000A).

Journalist Trine Nickelsen (2003), skriver i Uniforum at klagen ikke fikk medhold av likestillingsombudet. Motstanderne sender derfor klagen videre til kontrollorganet ESA som overvåker EØS avtalen mellom EU og EFTA landene. I januar 2003 forbyr EFTA domstolen øremerking av stillinger som et virkemiddel for likestilling. Domstolen kom frem til at de mente at likhet mellom kjønnene ble brutt. Handlingsplanen fra 2000 ble derfor ugyldig. Rektor Underdal kommenterer til Uniforum at dommen kom som ventet. Han mener imidlertid universitetet trengte dette virkemiddelet, og at øremerkingen er det mest radikale virkemiddelet universitetet har for å åpne de fagmiljøer hvor kvinner ellers ikke naturlig slippes til. Underdal sier videre at man ikke skal oppfatte dommen som ødeleggende for likestillingsarbeidet. I stedet må forbudet ses på som en mulighet for å ta i bruk nye tiltak, samt utnytte de vi har på en bedre måte (Underdal, 2003). Likestillingsrådgiveren sier at EFTA-dommen er en feilaktig oppfatning av hva diskriminering er, men at vi ikke skal miste motet av den grunn. Vi må i stedet tenke kreativt og finne andre løsninger (Christensen, 2003A).

I følge Bjerrum Nielsen (2004A) kan øremerking av stillinger i ettertid oppfattes som en "sovepute", og at EFTA-dommen kan åpne opp for en bredere bruk av virkemidler. Også andre skriver at øremerkede stillinger kan ha ført til en mindre bevissthet om likestilling i academia. Det pekes på at det kan virke som om dette tiltaket har vært med på å skape ulike stillingstiger mellom menn og kvinner (Hovdhaugen m.flere 2004). Det kan ut fra dette virke som om de øremerkede stillingene ble brukt for å oppnå måltallene, mens de såkalt vanlige stillingene ble besatt uten at likestilling ble tatt hensyn til eksplisitt. På den måten er det naturlig å tenke seg at likestilling ikke ble tatt på alvor innad i den akademiske eliten. Likestillingsrådgiveren uttaler til Bulletine at *"..så lenge likestilling oppfattes som et ytre pålagt, politisk prosjekt og ikke av betydning for forskningens kvalitet og relevans, vil det ikke bli fart på utviklingen"* (Christensen, 2001A). Dette vil si at det er lite å hente så lenge likestillingsproblematikken ikke kommer fra universitetets egen motivasjon.

Likestillingsrådgiveren sier til Uniforum at universitetet ønsker å systematisk belønne de miljøer som oppnår en bedre kjønnsbalanse. Dette skal fungere som en økonomisk insentivordning til de miljøer som på best mulig måte klarer å oppnå samsvar mellom kvinneandelen på et stillingsnivå balansert til rekrutteringsnivået under. Uniforum spør om ”systematisk belønning av miljøer som ansetter kvinner skal erstatte de øremerkede stillingene. Betyr dette at dere gir pengene en ny merkelapp?” Hun svarer ” slik kan du se det. Vi ønsker å oppnå det samme, nemlig å stimulere miljøer med særlig tung mannsdominans til å gripe fatt i problemet og gjøre en aktiv innsats for å øke kvinneandelen ved enheten”. Videre legger likestillingsrådgiveren til at ”skal belønningsmodellen ha effekt, er det viktig at pengene er i en størrelsesorden som har betydning for miljøene. Før EFTA-dommen falt kostet Universitetet i Oslo på seg en øremerking av stillinger med en prislapp på 54 millioner kroner”. De nye tiltakene bør ligge på minst samme nivå, hevder hun (Christensen, 2003B).

Problemet, slik jeg tolker Bacchi (1999), må oppfattes internt for å kunne løses. Representasjoner om manglende likestilling må på denne måten oppfattes som et organisatorisk problem for at det skal skje forandring i organisasjonskulturen. På den måten blir ikke kvinnen representert som problemet (ekstern forklaring), og det blir organisasjonens ansvar.

9.5 YTRE OG INDRE PRESS PÅ UNIVERSITETETS LIKESTILLINGSARBEID

Universitetet akter som nevnt ikke å miste motet i forhold til EFTA-domstolens avgjørelse, og vil i stedet tenke nytt og kreativt for å fremme likestilling. På samme tidspunktet kommer også Stortinget og departementene med klare signaler om at universitetene må ta tak i likestillingspolitikken på alvor. Den nye likestillingsloven pålegger offentlige institusjoner handlingsplikt i forhold til oppfølging av likestilling. Dette kan sees som ytre press på universitetet.

En idégruppe settes sammen våren 2003 i rektors regi for å utarbeide et nytt forslag til handlingsplan, og prosjektet kalles ”Et kjønnsbalansert universitet”. Idégruppen er satt sammen av personlig engasjerte i saken med kunnskap om kjønn og likestilling fra ulike perspektiver. Gruppen består av: En gruppe professorer av begge kjønn, en post.doc, samt

universitetets likestillingsrådgiver. Idégruppens representanter dekker 5 av de 8 fakultetene, samt Senter for kvinne og kjønnsforskning. Gruppen står da frem som en nokså bredt sammensatt gruppe fra de ulike fagmiljøene og baserer tiltakene ut i fra forskningsbasert kunnskap. Gruppen kommer frem til at det lave antall av kvinner i academia er et sammensatt og komplekst fenomen. Det blir derfor viktig å gripe saken an fra flere kanter. Endring må skapes fra flere ulike plan, men det viktigste er først og fremst å synliggjøre kjønnspremissene i den akademiske hverdagen (Bjerrum Nielsen, 2004A).

Bjerrum Nielsen (2004A) legger frem i hennes artikkel om "UiO som et kjønnsbalansert universitet" noen av de konkrete tiltakene idégruppen introduserte: *En økonomisk intensiv modell, innsatsmidler for å finansiere lokalt tilpassende tiltak, måltall for tilsetninger i ulike stillingskategorier, gjennomgang av det rettslige og administrative rammeveket, og mainstreaming av likestillingspolitikken* (disse tiltakene vil analyseres i kapittel 10). Det settes i tillegg ned en prosjektgruppe ved universitetet som skal lede prosessen i forhold til samarbeid med de lokale enhetene og rapportere til universitetsstyret. Prosjektet skal som en bieffekt gi kunnskap om hvordan handlingsplikten pålegges institusjonen (ibid).

Idégruppens forslag blir levert i september 2003 og blir på samme tid sent til høring ved alle fakultetene, og sentre samt universitetets studentparlament. (Bjerrum Nielsen, 2004A).

De eksterne representantene i styret er derimot ikke fornøyd. De mener idégruppens forslag er for ambisiøse på noen punkter, og derfor vanskelig for universitetet å gjennomføre i praksis (Bjerrum Nielsen, 2004A). Universitetsdirektøren velger å nedtone forslaget i desember 2003 tross en positiv høringsrunde. Bjerrum Nielsen hevder at de mål, visjoner og den strategiske velvilje idégruppen introduserte nå var borte. Redningen var imidlertid motstanden de eksterne representantene uttrykte, hevder hun. Disse mente at likestilling hører til universitetutstyrets viktigste strategiske posisjoner. Saken løftes, i følge Bjerrum Nielsen, opp med ideer om demokrati og menneskerettigheter. Hun hevder imidlertid at styrken lå i engasjementet, og et mål om å integrere likestillingsarbeidet på en forpliktende måte (Bjerrum Nielsen, 2004A).

Det resulterer i at styret i januar 2004 ber universitetsdirektøren om å fremlegge en mer konkret og integrert handlingsplan til neste møte: "Styret ønsker å gi et tydelig signal om at likestilling er et strategisk spørsmål for Universitetet i Oslo. De tidligere handlingsplanene

for likestilling har som nevnt ikke gitt noen oppløftende forandringer i forhold til rekruttering av kvinner til det akademiske toppsjiktet” (Universitetsdirektøren, 2004B). Universitetet har derfor en plan om å intensivere likestillingsarbeidet. Det står videre ”å integrere likestilling som et basalt element i all ordinær virksomhet ved institusjonen”. Bjerrum Nielsen (2004A) mener at dette vedtaket løftet likestillingsprosjektet.

Universitetsdirektøren bestemmer at arbeidet med handlingsplanen fra 2004 skal legges opp i to faser. Den første fasen innebærer universitetets overordnede mål: *”UiO forplikter seg til å arbeide mot alle former for direkte og indirekte diskriminering. Likestilling skal være et fundament og bevisst element i all virksomhet ved universitetet”*, samt generelle virkemidler som styret vedtar i januar (Bjerrum Nielsen, 2000A). Den andre fasen starter etter styrevedtaket 26 april 2004: *”Fakultetene får ansvar for å fastsette måltall for tilsetning i sine fagområder i henhold til de overordnede målene som styret setter, samt utforme et sett av konkrete virkemidler i form av tiltaksplaner som er tilpasset situasjonen lokalt.”* (Universitetsdirektøren, 2004A).

Likestillingsrådgiveren kommenterer til Universitas at hun tror det er hensiktsmessig at fakultetene blir involvert i å drive planarbeidet som skal stå ferdig i juni (Christensen, 2000A). Hun hevder dette kan gjøre vedtakene mer handlekraftige, men at det er viktig at Universitetsledelsen følger opp nøye. Den sentrale handlingsplanen kommer imidlertid med forslag til fakultetene om gjennomføring. Fakultetene skal selv lage måltall for tilsetninger, og må utarbeide planer om hvordan de skal nå dette (Bjerrum Nielsen, 2004A). For at arbeidet skal lykkes legges det vekt på at universitetet må fremstå som samlet, målrettet og med tydelig satsing med en overordnet linje hvor mål og virkemidler synliggjøres (Universitetsdirektøren, 2004B).

Stortinget og departementene fortsetter å legge press på universitetet. Utdanningsminister Kristin Clemet kommenterer til Dagsavisen i januar 2004 at EFTA-domstolens avgjørelse øker behovet for at institusjonene tar i bruk andre metoder for å styrke likestillingsarbeidet. Hun kommenterer at hun i denne forbindelse har opprettet en komité for integrering av likestillingstiltak i universitets- og høyskolesektoren. Hun mener denne komiteen skal bidra med støtte og tiltak som gjør at institusjonene bedre kan jobbe med likestillingstiltak. I tillegg skal komiteen arbeide med bevisstgjøring i forhold til forståelsen av den skjeve kjønnsbalansen i academia. Universitetet kan søke denne komiteen om midler til diverse

integreringstiltak (Clemet, 2004). Bjerrum Nielsen (2004A) hevder imidlertid at disse midlene foreløpig er nokså beskjedne (1,5 mill. i 2003 og 3 mill. i 2004).

10. Handlingsplan for likestilling, januar 2004

Jeg vil gjøre leseren oppmerksom på at jeg ikke tar for meg alle målsettinger og tiltak som blir gitt av styret/universitetsdirektøren. Jeg vil imidlertid synliggjøre i hvilken grad styret har tatt hensyn til noen av idégruppens forslag.

10.1 HOVEDMÅL/VISJON

Idégruppens visjon er det ultimate målet om at universitetet i Oslo skal feire 200 års jubileum i 2011 som ”verdens første kjønnsbalanserte universitet” (Bjerrum Nielsen 2004A).¹⁷Som nevnt valgte styret å nedtone disse entusiastiske målene og tiltakene, og hevder ”*likestilling er et strategisk spørsmål som bør oppnås både som mål og prosess*” (Universitetsstyret, 2004A). Dette innebærer å bevisst fremme en organisasjonskultur, og et arbeidsmiljø som skal fremstå inkluderende for begge kjønn. Undervisningen, de ulike fagene og insentivordningen skal gi kvinner og menn like muligheter.

Rekrutteringspolitikken legges opp til å fremstå som aktiv, og at kjønnsfordelingen i rekrutteringsnivået skal gjenspeile stillingsnivåene (Universitetsstyret, 2004A).

Det er som nevnt et vist sprik mellom hva styret og idégruppen vektlegger i forhold til hvor kontroversielle målene og tiltakene i handlingsplanen bør være. Jeg oppfatter imidlertid styrets ”endelige” hovedmål som en representasjon som beskriver universitetet som organisatorisk ansvarlig for å inkludere kvinner. Det er organisasjonskulturen som må forandres slik at den ikke virker ekskluderende på grunn av kjønn. Det blir på denne måten ikke en problemforståelse om at kvinnen er med på å skape barrierer for seg selv. Et viktig mål blir derfor å stoppe *den lekkende rørledning* ut fra organisatoriske og kulturelle betingelser.

¹⁷ Idégruppen introduserte prosjektet om et ”kjønnsbalansert universitet som skulle være et 5-årig prosjekt ved UiO. Prosjektets hovedmål var å utvikle strategisk, målbare og konkrete måter å styrke sin beslutningsvirksomhet i forhold til likestilling (Bjerrum Nielsen, 2004:326).

10.2 MÅLTALL

Måltall anses for å være et viktig redskap for å oppnå kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger. Idégruppen foreslår til styret i september 2003 at måltall for tilsetninger i ulike stillingskategorier bør utarbeides. Idégruppen mener at måltall skal brukes både til de faglige og administrative lederstillinger og for vitenskapelige stillinger. Disse skal tilsvare kjønnsfordelingen på stillingsnivået under. Styret fastslår at måltallene i denne planperioden skal utvides til å gjelde nytilsetninger på flere vitenskapelige stillinger enn i forrige planperiode, og det understrekes at ”..*det legges vekt på at fakultetene aktivt utformer måltall for nytilsetninger innen sine fagområder*” (Universitetsstyret, 2004A). Styret har imidlertid ikke lagt inn de måltall de faglige og administrative stillingene idégruppen introduserte.

Styret legger imidlertid press på at fakultetene må utarbeide måltall som skal speile stillingsnivået under. Dette tiltaket tolker jeg som et mål om å stoppe *lekkasjen i rørledningen*. I tillegg kan dette gjøre fakultetene mer bevisst på egne rekrutteringspraksis.

Måltall for nytilsetninger i kommende periode er satt for universitet totalt. Det understrekes imidlertid at disse årlig skal vedtas og justeres.

50 % blant nytilsatte i førsteamanuensisstillinger

Minimum 30% kvinner blant nytilsatte i professorstilling

Minimum 25% kvinner blant nytilsatte i professor II stilling

Minimum 20% kvinner blant nytilsatte i faglige lederstillinger

10.3 FOKUSOMRÅDER OG VIRKEMIDLER

Dette punktet henviser til likestillingsloven i forhold til at det i utlysning av stillinger skal gjøres likestillingshensyn. Jeg tolker denne henvisingen som et bevisst forsøk på å gjøre handlingsplanen mer forpliktende. Det nevnes videre under dette punktet at det legges vekt på at universitetet gir full adgang til å vektlegge på kjønns- og likestillingskompetanse.

Dette punkt kan ses i forhold til idégruppens forslag om ”gjennomgang av det rettslige og administrative rammeverket”. I dette forslaget utdypes at kjønns- og likestillingskompetanse ved tilsetninger i stillinger er relevant. Idégruppen valgte å definere kjønnskompetanse som et teoretisk begrep i kunnskapsproduksjonens felt. Universitetsstyrets punkt er imidlertid ikke like opptatt av det teoretiske, men vektlegger i stedet likestillingsloven.

Den overordnede planen kan ses i sammenheng til det Underdal uttrykte til Bulletine i 2001. Han sa i sin enquête at kvinnelige forskere kan bidra til å analysere gamle spørsmål fra et nytt perspektiv. Jeg tolker hans uttalelse og dette punktet i handlingsplanen til grunn for et ressursargument. Kvinner og menn representerer ulike erfaringsgrunnlag og kvinner vil på denne måten heve kunnskapsnivået ved universitetet.

10.4 SENTRALE TILTAK

Jeg velger å slå sammen de sentrale tiltakene i den overordnede planen foreslått av styret i januar og handlingsplanen fra juni. Som nevnt er planen fra juni et videre ledd i prosessen fra det styret kom frem til i januar.

Rekrutteringsprosesser. Styret mener universitetet skal legge til rette for ”forskerrekrutter med omsorgsansvar”. Underdal svarte til Bulletine i 2001 at han som rektor mente det var viktig å tilrettelegge arbeidsforhold gjennom tilpassende tidsrammer. Universitetet tar på denne måten ansvaret om å legge til rette for fødselspermisjon og påfølgende omsorgsansvar. Dette tiltaket mener jeg gjenspeiler en representasjon om at kvinner og omsorgsoppgaver kan være problematisk i forhold til tidsbruk ved universitetet.

Om rekrutteringsprosesser nevnes også at ”utlysingsprofiler i rekrutteringsstillinger bør utlyses bredt faglig”. Det kan på denne måten ligge en erkjennelse av at det tidligere har vært snevre og spesifiserte annonseringer. Bjerrum Nielsen (2004A) hevder at spesifikasjoner i utlysningstekster ikke nødvendigvis får de best kvalifiserte søkere som

merokratiet ønsker. Henningsen i Bjerrum Nielsen (2004A). mener at systemkrav¹⁸ ofte ligger til grunn for utforming av utlysningstekstene.

Mentorvirksomhet. ”Erfaringen med UiO`s første mentorprosjekt for kvinnelige stipendiater og postdoc fra 2002-2003 har vært stimulerende og lærerrik”. ”Adeptene som deltok i dette første prosjektet, hadde klare anbefalinger om at ordningen må gjøres permanent og utvides til å omfatte alle kvinner i rekrutteringsposisjon”(Universitetsstyret, 2004). Idégruppen utdypet dette forslaget i tiltak om innsatsmidler og mente at videreutvikling av mentorordningen er et godt tiltak for å fange opp kvinnelige rekrutter.

Universitetsstyret mener det er et opplagt behov for å støtte differensierte lokale tiltak. De hevder de ulike fakultetene og fagmiljøene bør ta utgangspunkt i den varierte situasjonen, og at de miljøene med gode prosjekter bør få økonomisk støtte (2004). Jeg tolker her styret til å legge opp til et ”økonomisk lokkemiddel” til de fagmiljøer som har lykket i denne prosessen, og som da er av samme oppfatning som idégruppen.

(Se tolkning om mentorvirksomhet fra handlingsplan 2000, punkt: 8.2.2).

Økonomisk støtte og insentivordninger. Likestilling skal ikke bare synliggjøres, men det skal også lønne seg for de miljøene som kan vise til gode resultater, mener universitetsstyret. ”Miljøer som kan vise til aktive tiltak og gode resultater bør premieres gjennom ulike former for insentivordninger”. Idégruppen foreslo til styret høsten 2003 en økonomisk intensivmodell som skulle gjøre det lønnsomt for fakultetene å tilsette kvinner i faste vitenskapelige stillinger. Det fremstår dermed som at dette forslaget er tatt til etterretning i handlingsplanen.

Fakultetene må på denne måten selv aktivt gå inn for å øke andelen kvinner. Dette tiltaket tolker jeg som et ledd i å bevisstgjøre likestillingsarbeidet ved universitetet. Fakultetene må selv tenke ut gode lokale bidrag som igjen vil være med å integrere likestillingsarbeidet.

Jeg tolker denne ordningen som en type tiltak som benyttes i stedet for øremerking.

Likestillingsrådgiveren sa som nevnt til Uniforum at insentivordningen kan være en ny

¹⁸ Systemkrav vil si: faglige prioriteringer, undervisningsbehov, behov for eksterne midler og behov for en bestemt aldersprofil osv (Henningsen i Bjerrum Nielsen, 2004).

merkelapp for å stimulere de fagmiljøer med mannsdominans til å gjøre en aktiv innsats for å øke kvinneandelen (Christensen, 2003B). Det er imidlertid en forskjell på å øremerke stillinger og å aktivt gå inn å jobbe for å øke kvinneandelen. Øremerkingen er ikke en ”aktiv” prosess det jobbes med. Jeg tolker at representasjonen av problemet her kan ses som bevisstgjøring av mannsdominerte miljøer.

Ekstern og intern profilering. Dette tiltaket peker på at den offentlige satsingen må tydeliggjøres bedre gjennom en mer aktiv profilering både internt og eksternt. Det interne vil i denne sammenheng bety kunnskapsoverføring mellom ulike fagmiljøer. Handlingsplanen hevder at ”markedsføring” kan bidra positivt for å gi et bilde av universitetet som et moderne og dynamisk universitet. Den interne kunnskapsoverføringen tolker jeg som en sterk link til mentorprosjekter. Dette skal som nevnt være med på å åpne opp for kommunikasjon mellom fakultetene. Dette tiltaket er imidlertid først og fremst rettet mot professor og adept i forhold til likestilling, men kan også tolkes i en større sammenheng. Den eksterne profileringen tolker jeg som en respons på universitetets eksterne pådrivere.

Underdal sa til Bulletine: *”Universitetet gjennom sin egen hverdagspraksis fremstår som et godt eksempel og derved bidrar til å fremme likestilling i arbeidslivet generelt”.*

Universitetet har som nevnt de senere år i tillegg måttet ta hensyn til eksterne pådrivere. Det kan tenkes at dette har skapt et behov for å utad fremstå som en likestilt og mer moderne organisasjon.

Forskningsterminer. Styret presiserer at dette virkemiddelet ikke bare må ses som forskerens mulighet, men som også fagmiljøet aktivt kan ta i bruk. Dette skal også brukes for å tilrettelegge for en videre kvalifisering for kvinnelige forskere til å oppnå professorkompetanse. Dette tiltaket tolker jeg ikke som kompensasjon for øremerking, men som i stedet bidrar til å kvalifisere snarere enn å opprette nye stillinger. Det tilføyes at det er *”penger i en sentral pott for å supplere eksisterende ordninger ved fakultetene”*(Universitetsdirektøren, 2004B).

Øremerkede midler til særlige fagområder. *”Det anbefales at øremerking av midler til fagmiljøer som skiller seg ut med behov for særlig innsats med hensyn til å stimulere kvinnerekutteringen til forskning”* (Universitetsdirektøren, 2004B). Dette tiltaket tolker jeg til å erkjenne at de mannsdominerte miljøene trenger en sterkere intervensjon i form av

tiltak. Problemet tolker jeg her til å være representert til å ligge i at de mannsdominerte miljøene ikke appellerer til kvinner. Det utdypes videre at ”..å gjøre arbeidsmiljøene mer attraktive for kvinnelige forskere”.

Barnehager. ”Fra flere hold er det blitt hevdet at bedre tilgang til barnhageplasser vil være et effektivt likestillingstiltak” (Universitetsdirektøren, 2004B). Dette tiltaket foreslo også handlingsplanen fra 1995. Jeg tolker som nevnt tidligere tiltak om bedre tilgang til barnehageplasser som å gjenspeile en representasjon av problemet til at omsorgsrollen skaper hindre for kvinner. Det som imidlertid er nytt er at dette fremlegges som et generelt likestillingsperspektiv, og ikke rettes direkte mot kvinnen.

Det er imidlertid ikke slik at fakultetene er helt overlatt til seg selv i planperioden. Representanter fra administrasjonen skal hjelpe fakultetsledelsen med å koordinere prosessen. På denne måten blir ikke ansvaret kun hos fakultetsledelsen, men også på ledernivået ved universitetet som helhet. Bjerrum Nielsen (2004B) kommenter at hun er svært fornøyd med at styret har valgt å ta i bruk slike tunge likestillingsvirkemidler for å nå målsettingene.

Underdal (2004) kommenterer til Universitas at han er skeptisk til den nye handlingsplanen som lover bedring. Han viser til at per februar 2004, så har kun en av ti nytilsatte professorater vært en kvinne. Han mener det nå er viktig å gå igjennom rekrutteringsmulighetene ved de ulike instituttene.

11. Videreføring av handlingsplanen, juni 2004

Universitetsdirektøren (2004A) hevder i handlingsplanen fra juni 2004 at det er behov for en kraftinnsats i perioden som følger, og mener alle mål og tiltak om likestilling bør integreres i universitetets ordinære planer så langt som mulig. Viktigheten av dette likestillingsarbeidet vektlegges sterkere og som det nå jobbes mer strategisk og målrettet med for å oppnå.

Fakultetene har i følge Universitetsdirektøren kommet ulikt på vei i prosessen med å sette opp måltall for tilsetninger, og flere av fakultetene er ikke kommet i gang med å kartlegge sin egen situasjon. Flere av fakultetene sier at de trenger mer tid på dette arbeidet enn styrevedtaket i januar 2004 la opp til. Universitetsdirektøren hevder at noen av fakultetene mener at det er vanskelig å sette opp måltall i et begrenset tidsaspekt (1 til 1,5 år) da det er få tilsetninger over en så kort periode. Likevel vil Universitetsdirektøren legge ytterligere press på fakultetene og sier, *”det forventes imidlertid at alle fakultetene fullfører det oppdraget som er blitt gitt i vårsemesteret og i tråd med at styrevedtaket tallfester måltall for hvert av stillingsnivåene styret satt som mål innen 15 september”* (Universitetsdirektøren, 2004A).

Det bestemmes at fakultetene skal lage årlige tiltaksplaner som skal kombineres med de sentrale tiltakene. Det vedtas at fakultetene må fastsette måltall og tiltak, samt ha skrevet søknader om likestillingstiltak innen 15 september (Universitetsdirektøren, 2004C).

De lokale bidragene er imidlertid ulikt løst både i forhold til **måltall** for nytilsetninger og i forhold til tiltak. Det er slik at måltallene som de ulike fakultetene oppgir av forskjellige grunner ikke er sammenlignbare, hevder Universitetsdirektøren. *”Flere av fakultetene setter ikke måltall for alle sine stillingsgrupper som styret satte måltall for. Minst to fakulteter (JUR og MED) angir at de oppsatte måltallene gjelder for en lengre tidshorisont enn den angitte planperioden. Et av fakultetene (MAT.NAT) har gjort en analyse av tilsetningsprosesser i 2003, og har satt måltall 3.5 % økning for hver av stillingsgruppene med utgangspunkt i nytilsetninger i 2003. Et av fakultetene (UV) har satt av måltall for professorstillinger som ikke angir måltall for nytilsetninger, men måltall for fordelingen ved utgangen av 2005. Et av fakultetene (MAT.NAT) setter måltall også for*

rekrutteringsstillinger fordi dette oppleves meningsfylt for deres fagområder”

(Universitetsdirektøren, 2004B). Hun hevder imidlertid at fakultetene har jobbet etter beste skjønn og har forståelse for at tiden har vært for kort.

Slik jeg tolker Universitetsdirektøren tar hun ansvaret for den varierte gjennomføring på egen kappe, og at fakultetene ikke oppleves som ”slappe”, som i oppfølgingen av de tidligere handlingsplanene. Til tross for at resultatene ikke ga universitetstyret det de i utgangspunktet ba om, mener jeg likevel dette viser at de fleste av fakultetene har satt seg inn i sin egen rekrutteringspolitikk. Dette fordi det er kommet forslag fra fakultetene om hvordan de mener dette best kan løses i sine fagmiljøer. Jeg tolker derfor fakultetenes rapportering til universitetsstyret som en respons på et aktivt arbeid.

Jeg kommer ikke til å gjengi de 8 fakultetenes ulike spesifikke tiltak da dette ville ta mye plass i oppgaven. Det er imidlertid verdt å nevne at de sentrale tiltakene er ment til å støtte opp under fakultetenes. *De sentrale tiltakene skal støtte opp under fagmiljøenes og fakultetenes arbeid ut fra de strategiske føringer som styret setter”* (Universitetsdirektøren, 2004A). De lokale bidragene har imidlertid tatt til følge styrets krav om utarbeiding av tiltak i mer eller mindre grad, og kan derfor ses som et resultat av en aktiv oppfølging av den overordnede handlingsplanen fra januar 2004.

11.1 OPPSUMMERING AV HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING 2004

Arbeidet bak denne handlingsplanen startet våren 2003. Da satt rektor Underdal ned en sammensatt og engasjert prosjektgruppe som skulle arbeide med likestillingstiltak. Høringsuttalelsene til disse tiltakene ga tydelige anbefalinger til styret om å følge opp dette arbeidet. Styret vedtok imidlertid å nedtone gruppens ultimate mål om et ”kjønnsbalansert universitet”. Styret bestemte at det til neste møte bør fremlegges forslag til en mer konkret og integrert handlingsplan (Bjerrum Nielsen, 2004A). Den sentrale og overordnede handlingsplanen vedtok Universitetsstyret i januar 2004. På dette tidspunktet opprettet også Utdanningsministeren en komité for integrering av likestilling i universitets- og høgskolesektoren, og hadde en foreløpig virke på tre år. Komiteens mål var å øke

kunnskapsbygging gjennom evaluering av tiltak ved de enkelte institusjonene¹⁹ (Universitetsdirektøren, 2004D). Jeg tolket derfor komiteen som sentral aktør i forbindelse med integrering av likestillingsarbeidet ved universitetet.

De sentrale tiltakene fra januar er først og fremst gitt av økonomiske midler, hvor det er satt av en pott på 1,8 millioner som fakultetene kan søke om hvert år (Bjerrum Nielsen, 2004B). Idégruppens forslag til tiltak tolker jeg at har påvirket handlingsplanenes tiltak, men er likevel tonet ned spesielt i forhold til ambisjoner. Den overordnede planen fra januar legger opp til at fakultetene skal lage måltall for tilsettinger og utarbeide planer for hvordan dette skal gjøres. Våren 2004 nedsettes videre en gruppe med representanter fra administrasjonen og fakultetene for å koordinere prosessen.

Forarbeidene forut for handlingsplanen som vedtas i juni 2004 viser imidlertid at i hvilken grad og hvordan fakultetene har utarbeidet måltall og tiltak varierer. Universitetsdirektøren (2004A) hevder at fakultetene har jobbet etter beste skjønn og har forståelse for at tiden har vært for kort

Slik jeg tolker handlingsplanen 2004 står den frem som en mer handlekraftig og bindende enn de forrige. Det mest sentrale er at fakultetene selv må søke om midler for å iverksette sine tiltak. Dette betyr at fakultetene må argumentere for tiltak de mener er fornuftige. Denne argumentasjonen tolker jeg som et viktig ledd i å bevisstgjøre fakultetene på likestillingsprosessen. Fakulteter som mottar økonomiske midler må imidlertid også rapportere til styret om gjennomføringen av tiltakene. Dette bidrar til at fakultetene ikke kan lene seg tilbake selv om midlene er gitt, men svare til en høyere myndighet.

¹⁹ Komiteen ønsker ikke å støtte de konkrete tiltakene institusjonene bestemmer seg for, og mener dette er institusjonenes eget ansvar.

12. Oppfølging av handlingsplan for likestilling, 2004

Slik jeg ser det er det viktig for universitetet at oppfølgingen av denne handlingsplanen gir resultater. Det er som nevnt lagt mye arbeid i denne handlingsplanen, både av interne og eksterne aktører. Vil visjonen om et mer kjønnsbalansert universitet realiseres?

12.1 OPPFØLGING, 2004

Universitetsdirektøren fremlegger et notat til universitetsstyret i oktober 2004 der det fremgår at det per september er kommet inn søknader om en rekke tiltak fra fakultetene²⁰. Det pågår nå en vurdering av søknadene etter to kriterier: 1) Samsvar mellom søknadsprofil og styres prioriteringer og 2) Samsvar mellom fakultetets egen handlingsplan og de tiltak det er søkt midler til. Imidlertid er det slik at en rekke av tiltakene det er søkt midler til ikke kan iverksettes før 2005 (Universitetsdirektøren, 2004C).

Universitetsstyret ønsker en todelt ressursinnsats for å gi større effekt. Dette gjøres gjennom *innsatsmidler* (stimulerings tiltak) og en *insentivmodell* (belønningsmidler). *Innsatsmidlene* skal bidra til å stimulere økt aktivitet både lokalt og sentralt. Denne innsatsen trappes opp i 2005, da fakultetene per 2004 er i en innledende fase. *Insentivmodellen* vil omfordele midler for å premiere antall årsverk i førstestillinger av kvinner. Disse midlene vil variere etter hvor lav kvinneandel hvert enkelt miljø har. De fagmiljøene med lavest antall kvinner fra før vil motta mest, mens de fagmiljøer med 40 % kvinner eller mer ikke belønnes. Tanken er i følge Universitetsdirektøren at dette skal fungere som en daglig og systematisk innsats som skal fremme likestilling. Det er imidlertid slik at den sentrale støtten kun skal dekke halvparten av kostnadene, og at den andre halvparten skal dekkes av enhetene selv. Det forventes videre i følge Universitetsdirektøren at fagmiljøer som har mottatt mer en 30 000 skal sende en rapport om gjennomføring (Universitetsdirektøren, 2004D).

²⁰ Fakultetene er i dialog med administrasjonen om søknadsarbeidet.

Slik jeg ser det holdes fakultetene i ørene, og er nødt til å vise til resultater. *Ressursinnsatsen* kan oppfattes fra universitetsledelsen som et bidrag for å gjøre likestillingsarbeidet på fakultetsnivå til en mer aktiv og bevisstgjørende prosess.

I følge Universitetsdirektøren ønsker de fleste fakultetene å bygge ut mentorordningen for kvinner i rekrutteringsstillinger. Hun hevder at likestillingssatsingen har vakt interesse, og at flere av høyskolene ønsker å ta lære av universitetets erfaringer. I tillegg hevder hun at tiltak om ledelsesutvikling tas opp i en kursmodell rettet mot vitenskapelig ansatte og administrativ ledelse Dette kan derfor tolkes som en respons i forhold til handlingsplanens tiltak om ekstern profilering (Universitetsdirektøren, 2004C).

Som et ledd i ledelsesutvikling blir det i løpet av høsten holdt et kurs med tittelen ”Likestillingsfokusert ledelse”. Dette kurset skal rette seg mot vitenskapelige og administrative ledere. Det er derfor grunn til å hevde at universitetet ser det som nødvendig å arbeide med likestilling også på et høyere nivå.

Det er grunnlag for å hevde at oppfølging av handlingsplanen per november 2004 har vært relativt vellykket. Fakultetene har sendt inn søknader om midler, og handlingsplanens tiltak om mentorprosjekt og ledelsesutvikling er i gang. Det intensive og bevisstgjørende arbeidet bak handlingsplanen 2004 ser så langt ut til å ha bidratt til at fakultetene i større grad har arbeidet for likestilling.

12.2 OPPFØLGING, 2005

Som nevnt er flere av tiltakene som styret gir midler til ikke mulig å gjennomføre før 2005. Det blir derfor naturlig å i stor grad vektlegge oppfølgingen av handlingsplanen fra 2005 for å kunne si noe om graden av gjennomføring av tiltakene.

Insentivmodellen videreføres fra 2004 i forhold til å premiere antall årsverk i førstestillinger med kvinner. Disse prisene varierer som nevnt slik at de mannsdominerte miljøene premieres mer enn andre. I 2005 ble det juridiske og medisinske fakultet vinnere i denne modellen. De fakulteter som har mottatt minst er det samfunnsvitenskapelige og det utdanningsvitenskapelige fakultet (Universitetsdirektøren, 2004D). Det er imidlertid verdt å merke seg at dette ikke nødvendigvis betyr at de som har gjort mest har fått mest eller visa

versa. Etter denne modellen premieres man som nevnt ut fra hvor lite fakultetet er kjønnsbalansert. Vinnerne av modellen er fakulteter som i utgangspunktet har et mannsdominert miljø.

Arbeidet med mentorprogrammet tar sikte på å igangsette en ny mentorvirksomhet i 2005. Flere av fakultetene har signalisert et sterkt ønske om å delta på separate programmer innen sine fagområder (Christensen, 2005A). Den avtroppende likestillingsrådgiveren hevder i en mentorpresentasjon i Oxford i begynnelsen av september 2005, at det medisinske og det juridiske fakultetet ønsker å starte egne mentorprogrammer begrenset til sine egne fagfelt. Dette hevder det juridiske fakultetet er for å både gi et ekstra tilbud, og for å styrke bånd og samarbeid mellom institusjoner og fagområder innenfor fakultetet. Det medisinske fakultetet ønsker å ta i bruk dette virkemiddelet som et middel for å styrke den faglige veiledningen og motivasjon, hevder hun (Christensen, 2005B). Dette er imidlertid ikke slik mentorordningen var ment å fungere. Likestillingsrådgiveren sa til Uniforum i 2000 at ”mentor og adept skal være fra ulike fagmiljøer, og helst fra ulike fakulteter”. Hun sier dette er fordi de uforenle kjørereglene er lettere å snakke om når det er avstand til hverandres miljø (Christensen, 2000C). Christensen (2005B) hevder imidlertid i sin presentasjon at kravene angående faglig avstand vil nedjusteres i denne perioden. Jeg tolker dette til å bety at man i større grad er villig til å imøtekomme de enkelte fagmiljøers behov.

Christensen hevder at mentorprogrammet ønsker å gi dette tilbudet til kvinnelige postdoktorstipendiater, selv om behovet for stipendiatgruppen også er der. Hun hevder videre at andre tilbud kan være vel så fruktbare for denne gruppen. Hun mener at mentortilbudet er viktigst for postdoktorstipendiater da det tyder på en *lekkende rørledning* på dette nivået. Denne fasen mener hun er den mest sårbare fasen fordi disse i utgangspunktet er overlatt til seg selv (Denne stillingsgruppen har ingen systematisk tilbud om veiledning eller garantier for fast ansettelsesforhold) (Christensen, 2005B). Christensen representerer dermed problemet eksplisitt som en lekkasje (lekkende rørledning) på dette stillingsnivået.

Det pågår altså en debatt om hvordan mentorordningen skal foregå både fra universitetsledelsen og på fakultetsnivå. Dette tolker jeg som en positiv bevegelse i bevisstgjøring av likestilling ved universitetet.

12.3 INTERVJU AV REKTORKANDIDATER, 2005

Bulletine spør også i denne omgang rektorkandidatene om likestillingspolitikk.

I denne perioden stiller:

Fanny Duckert, professor, psykologi

Geir Ellingsrud, professor, matematikk

Stein A. Evensen, professor, medisin

Kristian Gundersen, professor, biologi

Lars Walløe, professor, medisin

Hvorfor er det et problem at det er få kvinner i faste vitenskapelige stillinger ved UiO?

Hvilke tiltak vil jeg som rektor prioritere?

Jeg velger også som ved de forrige intervjuene å ta utgangspunkt i hva kandidatene skriver som deres egne oppfatninger eller representasjoner av problemet. Jeg vil gjøre leseren oppmerksom på at jeg ikke vil gi dette intervjuet stor plass. Intervjuet er ment som en avslutning på oppgaven for å belyse i hvilken grad likestillingsdebatten har forandret seg gjennom de 10 siste årene ved universitetet, og for å gi en pekepinn på hvordan holdningene i kulturen synes å være nå.

12.3.1 Har kvinner har et annet erfaringsgrunnlag enn menn?

Fire av kandidatene begrunner det første argumentet med at kvinner vil berike forskningen ut i fra et ressursargument. Her følger noen eksempler som vektlegger kvinner som en ressurs: Duckert sier ”..kvinnedeltakelse er en selvfølge hvis målsettingen er å produsere forskning og kunnskapsformidling av høy kvalitet. Når menn er dominerende, vil dette lett føre til en reproduisering av temaer..” Ellingsrud hevder at det er et problem med få kvinner i forskning ”fordi kvinner har et annet erfaringsgrunnlag enn menn og tilfører arbeidsmiljøet og kunnskapen en annen vekt ut fra et supplerende perspektiv”. Evensen hevder ”forskningen blir skadelidende når kvinnelige forskertalenter ikke fanges opp i samme grad som menn”.

Walløe hevder at det er et problem med få kvinner fordi *"intelligens- og idépotensialene i halve befolkningen benyttes betydelig dårligere til forskning.."*. (Se diskusjon om ressursargument 7.1.1 og 9.1.1).

Duckert skiller seg imidlertid fra de andre kandidatene (både fra tidligere intervjuer og nå) når hun sier *"... det er store forskjeller på kvinnelige akademikere både når det gjelder livssituasjon, hvor i karrieren de er og hvilke behov de har for støtte."* På den måten vektlegger Duckert at det er et mangfold blant kvinner i akademia.

12.3.2 Er problemet mangel på likestillingsbevissthet, og bidrar i så fall mentorordningen til å øke denne?

Duckert hevder *"..jeg vil prioritere å få på plass en mentorordning som fungerer på alle fakulteter"*. Evensen hevder at man bør *"..oppfordre til at flere av fakultetinterne mentorprogram på fagområder der kvinneandelen er lav"*. Walløe hevder at *"..organisering av mentorordninger og kvinnenettverk gir viktig støtte for kvinner i stipendiatperiode.."*. Han henviser videre til at han var med i ett slikt nettverk for 20 år siden, og sier *"en nordisk evaluering konkluderte med at den hadde hatt betydelig effekt på gjennomføringsprosenten av doktorgradsoppleggene"*.

Walløe og Evensen mener mentorordningen bør tas i bruk av de fagmiljøer der kvinneandelen er lav. Duckert mener imidlertid den bør gjelde for alle fakultetene. Det sentrale er imidlertid om mentorordningen oppfattes som en enveis eller toveis læring. Hvis det er en oppfattelse av at adepten hovedsakelig får utbytte av ordningen, representeres problemet til at kvinner trenger støtte og tilegne seg kunnskap om organisasjonen. Hvis kandidatene derimot ser dette som en toveislæring vil de også oppfatte dette som en mulighet for at mentorene (og fagområde på sikt) blir mer likestillingsbevisste.

12.3.3 Er problemet snevre utlysninger?

Gundersens (eneste) tiltaksforslag omhandler utlysning av stillinger. Han hevder at: *"Jeg er tilhenger av mest mulig åpenhet i utlysninger og at det skal legges hovedvekt på mest mulig uavhengige sakkyndige vurderinger"*. Han sier videre at kvinner ikke bare bør være med å bedømme søkere, men også å utforme utlysningstekster. Duckert hevder *"..at for å oppnå*

målsetting om kjønnsbalanse må aktive og strukturerte utlysnings- og rekrutteringsprosedyrer brukes”.

Walløe hevder *”ledige stillinger bør utlyses slik at de frister kvalifiserte kvinner til å søke”.* Han sier videre at *”..det bør vurderes om det vil være en formålsetting å la alle ansettelsessaker bli forelagt et sentralt kollegialt organ med myndighet til å stanse avgjørelser der det er holdepunkter for at kvinnelige søkere ikke har fått en full rettferdig behandling..”*

Jeg tolker Gundersen, Duckert og Walløe slik at problemet er representert som et forhold ved utlysninger av stillinger og bedømmelsen av søkere. Bjerrum Nielsen (2004A) og Henningsen (2003) har som nevnt hevdet at det foregår bruk av snevre stillingsoppslag som oftere er rettet mot menn enn kvinner. Konkurransen om stillinger er oftere større for kvinner enn menn. Kanter (1993) hevder at bedømmelseskomiteens vurdering av søkere er avhengig av medlemmenes kjønn. En mannsdominert gruppe vil vurdere de søkere som ligner seg selv mest (kjønn) bedre enn andre, noe hun kaller for homososial reproduksjon

12.3.4 Er problemet at kvinner blir overlesset av komitéverv?

Duckert sier at *”med den lave kvinneandelen, vil det lett oppstå onde sirkler hvor kvinner i miljøet overbelastes med verv og komiteer og utvalg, med mindre tid til forskning”.* Hun representerer kvinnens tidsbruk i akademia som problemet. Duckert foreslår imidlertid ikke konkrete tiltak for å kompensere for dette, men sier generelt at tiltak i organisasjonen bør tilpasses og være fleksible uten for mange byråkratiske bestemmelser. Det kan derfor tenkes at hun mener det er fakultetenes ansvar å selv finne måter å løse dette på.

Ellingsrud sier *”..kvinnelige ansatte i vitenskapelige stillinger må få særordninger som kompenserer for den merbelastningen de pålegges av kravet om kvinnerepresentasjon i bedømmelseskomiteer og valgte organer”.*

Som nevnt er en vanlig representasjon av problemet kvinnens tidsbruk i akademia (se 7.1.4 og 9.1.5). Ellingsrud er imidlertid den første til å foreslå konkret kompensasjon for denne tiden.

12.4 BETRAKTNINGER AV REKTORKANDIDATINTERVJUET

Det er ikke like stor forskjell på kandidatene i denne runden som i de forrige intervjuene. Etter min mening er det mest bemerkelsesverdige at dette er første gang rektorkandidatene legger vekt på likestillingsbevissthet i forhold til ansettelse og utforming av stillingsutlysninger.

Problemet i denne omgang representeres som mangel likestillingsbevissthet. Jeg tolker alle kandidatene til å legge vekt på at universitetet må gjøres mer bevisst på egen kultur. Problemet representeres dermed som et internt problem som ligger i universitetskulturen og ikke hos kvinnen selv (eksternt). Etter min oppfatning har derfor representasjonen av problemet flyttet seg fra rektorintervjuet i 1998 hvor kvinnen selv i stor grad ble problemet (omsorgsansvar, mangel på selvtillit, få kvinnelige søkere) til å i 2005 dreie seg mer om barrierer i universitetskulturen.

13. Avslutning

Målet med denne oppgaven var å utforske kvinners forutsetninger i det akademiske toppsjiktet. Datamaterialet jeg undersøkte gjenspeilte et mønster som viste at kvinner var lite representert i en rekke fagområder og disipliner, og at det var få kvinner i vitenskapelige toppstillinger. Hovdhaugen m flere (2004) viser til at jo høyere opp i stillingshierarkiet man kom desto lavere var kvinneandelen. I 2003 var 17 prosent av professorene kvinner, mens rekrutteringsgrunnlagene aldri hadde vært bedre. 33 prosent av førsteamanuenser, mens hele 42 av prosent amanuensisgruppen var kvinner.

Jeg ønsket å finne ut hvordan det kunne ha seg slik at Norges fremste utdanningsinstitusjon hadde en såpass lav kvinneandel i det akademiske toppsjiktet. Var det slik at kvinner ikke ønsket eller hadde kompetanse til å komme dit, eller var det mekanismer i universitetskulturen som skapte hindre?

Det metodiske utgangspunkt valgte jeg på bakgrunn av Carol Lee Bacchi`s bok om *Woman, Policy and Politics- the constuction of policy problems*. Jeg valgte da i tråd med hennes perspektiv å undersøke hvilke *representasjoner* (vanlige forklaringer) av problemet, det vil si hvilke vanlige oppfatninger av årsakene til den lave andelen kvinner i det akademiske toppsjiktet som presenteres i handlingsplaner for likestilling 1995, 2000 og 2004 og andre sentrale dokumenter relatert til disse.

Bacchi (1999) mener metoden formuleres som et spørsmål: Hva er problemet eller hva er det problemet representeres å være? Dette metodiske perspektivet oppfattet jeg som et anvendelig og inspirerende analytisk grep som både understreker viktigheten av, og samtidig gjør det mulig å studere problemforståelsen i virkemidler. Metoden går kort sagt ut på at fenomener ikke kan håndteres eller forsøkt løst som om de eksisterer uavhengig av måten de omtales på eller blir representert. ”..it makes no sense to consider the objects or targets of policy as existing independently of the way they are spoken about or represented..”(Bacchi, 1999:1). Et problem er ikke fritt i forhold til et kunnskapsforhold. I dette tilfellet kan da ikke en skjev kjønnsfordeling i det akademiske toppsjiktet beskrives uavhengig av den måten det representeres på i form av tiltak. I denne oppgaven vurderte jeg dette som en relevant og

hensiktsmessig innfallsvinkel i forbindelse med likestillingsarbeidet ved universitetet og hos de sentrale aktørene. Universitetets fremstilling av problemet er heller ikke bare avhengig av interne diskusjoner, men også av hvordan de eksterne pådriverne er med i tiltaksarbeidet.

Med dette utgangspunktet kom jeg frem til følgende problemstilling:

”Hvordan reflekteres forståelse av manglende likestilling ved universitetet i Oslo, og hvordan gir dette utløp i tiltak i form av handlingsplaner for likestilling fra 1995, 2000 og 2004? Hvordan ble disse dokumentene til og hvordan er ansvarsfordelingen i forhold til utarbeiding av tiltak og gjennomføring? Hvilke sentrale aktører er med i prosessen, og hvordan påvirker disse handlingsplanene? Har det skjedd noen endring i forståelsen av problemet slik det uttrykkes i tekstene?”

For å gi svar på denne problemstillingen mente jeg et godt utgangspunkt var å utrede for de mest vanlige forklaringer til hvordan problemet representeres. Dette gjorde jeg i kapittel 3

Et skille i disse forklaringsmodellene er mellom de som betegnes som eksternalistiske (forhold utenfor akademia) og de som betegnes som internalistiske (forhold innenfor akademia).

De mest vanlige eksterne forklaringsmodellene er i følge Bjerrum Niensens (2004A):

- *Etterslepsmodellen*, kvinners inntreden i akademia er et spørsmål om tid. Når kvinner er likt kvalifisert som menn i ledelsesposisjoner vil kjønnsbalanse etableres. Motargument 1: *den lekkende rørledningen*. Kvinner lekker ut av universitetssystemet desto høyere opp de kommer.
- *Det er ikke kvalifiserte kvinner*, det finnes ikke nok kvinner til å utjevne mannsdominansen i det akademiske toppsjiktet. Motargument 2: *Det er ikke mangel på kvalifiserte kvinner*. Kvinner er kvalifisert på stillinger de søker, men kvinner gis ikke anledning til å søke på en del stillinger fordi de ikke utlyses eller er innenfor deres kompetanseområde.
- *Kvinner søker ikke på stillinger i like stor grad som menn*, kvinner har mindre selvtillit og prioriterer omsorgsrollen i større grad enn menn. Motargument 3: *Det foregår en motseleksjon av kvinner*. Det er satt av mindre økonomiske midler til de

forskningsområdene kvinneandelen er stor. Et annet problem er at menn får flere rekrutteringsstillinger i fag der kvinneandelen er høy. Motargument 4:

Universitetskulturen hindrer kvinner i å oppnå en akademisk karriere. Kvinner søker omtrent like mye på stillinger som det menn gjør. Motargument 5:

Stillingsoppslagene er ofte snevre og favoriserer menn.

Jeg brukte disse forklaringsmodellene for å analysere meg fram til hvordan handlingsplanene for likestilling fra 1995, 2000 og 2004 fattet tiltak, samt hvordan andre sentrale dokumenter relatert til disse representerte problemet. I tillegg til å tolke hva slags representasjoner som ligger i handlingsplanene valgte jeg også se hvordan handlingsplanene la opp tiltak og hvordan de ble fulgt opp på fakultetsnivå.

Disse representasjonene mente jeg ville være preget av i hvilken grad universitetet oppfattes som en objektiv og nøytral organisasjon. Jeg valgte derfor i kapittel 3 også å diskutere dette. Søndergaard (2003) mener at ”objektivitetspåstandene” om universitetet som organisasjon var allment aksepterte holdninger. Hun mener at universitetet ofte blir oppfattet som en nøytral og tilpasningsdyktig institusjon i samfunnet. Bjerrum Nielsen (2004A) hevder at universitetet blir oppfattet som ”en kultur uten kultur”. Hun mener at de faglige vurderingene oppfattes som uavhengige av forskerens egne erfaringer og normative premisser. Hun hevder videre at disse nøytraliseringsforestillingene gjør det vanskelig for nye deltakere å orientere seg i systemet, da det i praksis blir gjort bruk av pragmatiske hensyn som forhandlinger mellom ulike posisjoner og interesser. Husu (2001) hevder at universitetet blir ”beskyttet” av såkalte portvakter som er av menn. Hun hevder at disse portvaktene påvirker både i bestemmelsesprosesser og i innholdet av disse. Portvaktene vil derfor påvirke utviklingen av forskningsspørsmål innen akademia. Et sentralt spørsmål er derfor om disse portvaktene bevisst eller ubevisst er med på å skape et mannsdominert universitet.

I handlingsplaner for likestilling vil ulike former tiltak for å fremme likestilling tas i bruk. Jeg valgte derfor å diskutere de mest vanlige virkemidlene, noe jeg gjorde i kapittel 4. Et av disse er *radikal kvotering/øremerking* som betyr ordninger hvor det angis en fastlagt kvote på hvor stor andel av den underrepresenterte gruppen som skal inneha bestemte posisjoner (Teigen, 2001). Et eksempel er universitetets innføring av ekstra midler til stillinger kun for kvinner i handlingsplan for likestilling 2000. Et annet virkemiddel er *moderat kvotering* som går ut på at man foretrekker ett av kjønnene, men at kvalifikasjonene skal være like gode

eller tilnærmet like gode som den andre gruppen (Skjeie og Teigen, 2003). Det er imidlertid diskutert hvorvidt disse virkemidlene har hatt effekt og om de er hensiktsmessige for universitetet. Fürst (1997) hevder at konsekvensene av de moderate kjønnskoteringsreglene har vist seg å være tvetydige. Etter å ha sammenliknet ansettelse før og etter regelen ble innført, sank kvinneandelen i perioden etter at den ble innført. Dette mener hun at viste et indirekte svar på å bli pålagt kvinnepolitiske virkemidler. Argumenter mot radikal kvotering har i følge Rogg (2003) dreid seg om at favorisering av kvinner innebærer en diskriminering av menn. Teigen (2001) hevder at øremerking av stillinger strider imot en såkalt "likebehandlingstankegang".

I del 2 av oppgaven la jeg frem prosessene og utformingene bak handlingsplanene, samt analyserte mål og tiltak ut fra Bacchis perspektiv om representasjon.

Handlingsplanen fra 1995 ga en rekke forslag til tiltak som fakultetene kunne velge etter hva de oppfattet som mest "passende" for sine fagmiljøer, og var i størst grad gitt av tilretteleggende tiltak. Fakultetene ble dermed gitt spillerom til å velge de tiltak de mente var mest fornuftig i forhold til deres miljø. Fakultetene ble imidlertid ikke pålagt noe plikt eller rapporteringsansvar når det gjaldt å ta i bruk disse tiltakene. Gjennomføringsarbeidet ble på den måten opp til hvert enkelt fakultet i forhold til hvordan og i hvilken grad de selv oppfattet likestillingsansvaret. Handlingsplanen fra 1995 tolket jeg at bar preg av de eksterne forklaringene. Kvinnen ble representert som problemet. Karaktertrekk som mangel på selvtillit, mangel på konkurranseinstinkt og at kvinnen prioriterte omsorgsrollen fremfor en akademisk karriere. Det var imidlertid nyanser i representasjonene, men det store bildet ga et inntrykk av kvinnen som problemet.

I kapittel 7 diskuterte jeg prosessen bak handlingsplanen for likestilling 2000. Her diskuterte jeg debatten som foregikk i universitetets egne medier om hvorvidt handlingsplanen for likestilling fra 1995 ble fulgt opp. Likestillingsrådgiveren uttalte blant annet til Uniforum at andelen kvinner i professor I- og II stillinger hadde gått ned i 1999 (Christensen, 2000A). Kollegietrådet (2000) var enig i at likestillingsprosessen har gått for langsomt, og foreslo at den nye handlingsplanen i 2000 skulle inneholde sentralt finansierte tiltak. Likestilling er imidlertid også et tema i en større sammenheng da eksterne aktører som KUF kom på bane. KUF (2000) arrangerte en idédugnad som skulle diskutere utfordringer og tiltak som kunne øke kvinneandelen i faste vitenskapelige toppstillinger.

I kapittel 8 analyserte jeg handlingsplanen for likestilling 2000. Denne inneholdt færre tiltak, og tok i bruk mer ”radikale” virkemidler som øremerking (tilsetningsregulerende tiltak) av stillinger. Det ble bestemt at ansvar om gjennomføring skulle sikres sentralt. Jeg tolket at tiltakene i handlingsplanen fra 2000 tok hensyn til to representasjoner av problemet: Kvinnens tidsbruk i akademia og en antydning til mistanke om at universitetet fungerte selektivt ovenfor kjønnene (i menns favør). Problemforståelsen slik jeg så det var blitt mer nyansert enn i forrige planperiode.

Utviklingen ble likevel ikke så optimistisk som man hadde håpet. I kapittel 9 tok jeg for meg oppfølgingen av handlingsplanen 2000 og prosessen forut for en ny plan. Diskusjonen som fulgte bar preg av at likestilling støttes med ord på den ene siden, men at på den andre siden manglet aktiv oppfølging. Annette Birkeland (2002) i kollegiet viste til at universitetet fortsetter i sitt vante spor når det gjelder ansettelser av kvinner. Øremerkingen oppleves som problematisk da det ikke er en allment akseptert forståelse ved universitetet om at universitetskulturen diskriminerer kvinner, hevder Cathrine Egeland (2001). Det er lite å hente hvis likestilling oppfattes som et ytre pålegg, hevder Christensen (2001A). Prosessen endte med at motstandere av øremerking sendte en klage til EFTA-domstolen. Resultatet av dette ble at EFTA forbydde øremerking av stillinger i 2003. Handlingsplanen ble derfor ugyldig og det ble satt i gang et arbeid mot en ny handlingsplan i 2004.

Proessen forut for handlingsplan 2004 var meget omstendig og universitetsdirektøren bestemte at arbeidet skulle legges opp i to faser. De overordnede mål og generelle virkemidler skulle vedtas i januar, hvor det i forkant skulle arbeide en idégruppe som jobbet med forslag til tiltak. Styret nedtonet imidlertid disse forslagene i sitt vedtak i januar, som ble analysert i kapittel 10. Den andre fasen skulle fakultetene bidra med, og handlingsplanen som ble vedtatt i juni 2004 ble diskutert i kapittel 11. En sentral forandring sammenlignet med tidligere handlingsplaner var at universitetet i denne omgang påla fakultetene rapporteringsplikt. Jeg tolket problemforståelsen i denne handlingsplanen til å i stor grad erkjenne at universitetskulturen er problemet, og da at løsningen ligger i å legge til grunn tiltak som skaper større bevissthet i hele organisasjonens virke.

I kapittel 12 diskuterte jeg til slutt oppfølgingen av handlingsplanen for 2004. Denne oppfølgingen har jeg omtalt som positiv. Fakultetene påtok seg ansvaret om å utarbeide måltall og tiltak. En vesentlig forandring fra tidligere var at det både internt i organisasjonen

og sentralt var opprettet prosjektgrupper som skulle hjelpe fakultetene med dette arbeidet. Dette tolket jeg som en mer aktiv og konkret oppfølging. Et annet sentralt moment i denne perioden var at likestilling slik jeg tolket det ble oppfattet som et prosjekt som gjelder hele organisasjonens virke. Kunnskapsbygging på tvers av fakulteter og ledelsesutvikling er viktige tiltak i denne planperioden.

13.1 AVSLUTTENDE BETRAKTNINGER

Det ser altså ut til å ha skjedd en viss endring over tid om hva som vektlegges i forhold til årsaker til kvinners lave andel i academia. Å se kvinnen selv som problemet, at hennes karakteristika står i veien for en akademisk karriere, har blitt nedtonet de siste årene. Fokuset har etter hvert blitt mer rettet mot den akademiske kulturen. Her vektlegges det forhold som innebærer at problemet oppfattes i retning av at universitetskulturen selekterer bort kvinner til fordel for menn. Årsakene til dette er komplekse, men jeg mener at to momenter har spilt en stor rolle i denne utviklingen. Det første er en *kunnskapsutvikling og bevisstgjøring*. Den andre er *ansvar og rapportering*. Disse momentene mener jeg likevel påvirker hverandre. Likestillingsarbeidet ved universitetet ble etter hvert utsatt for press både internt og eksternt da det ikke førte til resultater. Dette førte til at organisasjonen ble nødt til å tilegne seg mer kunnskap om hvorfor det var slik. Dette mener jeg førte til en bevissthet om at kvinnen ikke var problemet, men etter hvert en erkjennelse av at universitetskulturen selekterte bort kvinner, noe som igjen gir utslag i nye former for tiltak. Et annet viktig moment var at universitetet måtte ta hensyn til rapporteringsplikten Likestillingsombudet innførte, samt ta hensyn til hva Stortinget og Departementet signaliserte i forhold til likestilling. Universitetet valgte selv også å påføre egen organisasjon ”plikt”, da de påla fakultetene å rapportere tilbake til styret om tiltaksarbeidet. Disse momentene mener jeg har forsterket hverandre i positiv retning. Ansvar gir kunnskap og bevisstgjøring og visa versa.

Problemet mener jeg må oppfattes som internt for å kunne løses. Det vil si at manglende likestilling i academia må sees som et problem som bør løses på et organisatorisk plan for at det skal oppstå reell forandring. På denne måten er ikke kvinnen selv problemet, men det blir universitetets ansvar.

Jeg støtter meg til Likestillingsrådgiver Christensens utsagn om at (2001A). Vi får dermed håpe at likestillingsproblematikken fortsetter i den retningen som den nå går, og at motivasjonen om et likestilt universitet blir vedvarende.

Kildeliste

- Bacchi, Lee Carol (1999): *Women, Policy and Politics*. London: SAGE Publications.
- Birkeland, Annette (2002): "Medisin ville bare ansette mannlige ledere" *Universitas* nr. 12.
- Bjerrum Nielsen (2004A): "UiO som kjønnsbalansert universitet" *Kirke og kultur*. Nr. 3.
- Bjerrum Nielsen(2001): "Mannskamp" *Universitas*. Nr.22.
- Bjerrum Nieslen (2004B): "Ressursbank for likestilling i akademia" *Kilden, universitets og høgskolerådet*. http://kvinneriforskning.no/magasin/lindstad_timing.htm.
- Bulletine (1998): "Rektorvalget" Nr. 1.
- Bulletine (2001): "Rektorvalg og likestillingspolitikk" Nr.2.
- Bulletine (2005): "Rektorkandidater om likestillingspolitikk ved UiO" Nr 2.
- Christensen, Lise (1998A): "Rektorvalg og likestillingspolitikk" *Bulletine* nr.1.
- Christensen, Lise (1998B): "Taust om likestilling" *Uniforum* nr.13.
- Christensen, Lise (1999A):" Kollegiets nye likestillingsvedtak" *Bulletine* nr.1.
- Christensen, Lise (1999B): "Kvinner når ikke opp" *Universitas* nr.6.
- Christensen, Lise (1999C): "Kvinner eller kvalitet" *Universitas* nr. 10.
- Christensen, Lise (2000A): "Sterkere satsing på likestilling" *Uniforum* nr. 1.
- Christensen, Lise (2000B): "Universitetet har vedtatt å opprette ett professorat og to førsteamanuensisstillinger for kvinner hvert år frem til 2004" *Universitas* nr. 8.
- Christensen, Lise (2000C): "Fadderordningen for unge kvinnelige akademikere" *Uniforum nett*, <http://wo.uio.no/as/webObjects/avis.woa/wa/visArtikkel?id=203&del=uniforum>. 09.12.2004
- Christensen, Lise (2001): "Forbudt eller tillat? Kvotering og likestilling i akademia" *Bulletine* nr.2.
- Christensen, Lise (2003A): " "Mindre penger for bare menn" *Universitas* nr. 14.
- Christensen, Lise (2003B): " Penger for å ansette kvinner" *Uniforum nett*. <http://77wo.uio.no/as/webObjects/avis.woa/wa/visArtikkel?id=13201&del=uniforum>. 12.01.05.
- Christensen, Lise (2004): "Etterlyser likestillingsmidler ved Univeritet i Oslo" *Univeritas* nr. 3.

-
- Christensen, Lise (2005A): "Oppfølging av tiltaksplan for likestilling i 2005" *Notat* 20.01.05.
- Christensen, Lise (2005B): "Presentasjon av mentorprosjekter ved UiB og UiO" *Oxford Notat*. 31- 3 september 2005.
- Clemet, Kristin (2005): "Likestilling i høyere utdanning" *Dagsavisen*. 24.01.2004.
- Dahl, Ulla (2003): "Nedslående likestillingsstatistikk ved UiB. Håper mentor-ordning vil hjelpe" <http://www.uib.no/elin/php/phpnyhet2.php3?xmlfil=2404021105159.xml>. 29.08.2005.
- Egeland, Cathrine (2001): "Skift fokus i likestillingsdebatten!" *Uniforumnett*. <http://wo.uio.no/as/WebObjects/avis.woa/wa/visArtikkel?id=2543&del=uniforum>. 19.10.2004.
- Elster, Kathrine (2000): "Studenter mot professor II utnevnelser" *Universitas* .nr. 7.
- Enger, Elin (2000): "Mål og midler i den nye likestillingsproblematikken" *Universitas* nr. 13
- Evang, Jon (2000): "Forkvinne i DKSF?" *Universitas* nr. 32.
- Fürst, Elisabet L´orange (1988): *Kvinner i Akademia- inntrengere i en mannskultur?* Oslo: NAVFs. Sekretariat for kvinneforskning.
- Fürst, Elisabet L´orange (1997): "Makt over kunnskapen i Akademia" *St.Sunniva*. nr. 3.
- Gomard, Kirsten (2001): *Kønsblik på forskerutdannelsen*. Danmarks Pædagogiske Universitet.
- Hagen, Guro (2000): "Rettfærdighet tross alt" *Universitas* nr. 13.
- Henningsen (2003): "Modseleksjon eller efterslep" i Høygaard, Liz og Søndergaard, Dorte Marie: *Akademiske tilblivelse*.(2003). København: Akademisk forlag.
- Holter, Harriet og Kalleberg Ragnvald (1996): *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Oslo: Universitetsforlaget
- Hovdhaugen, Even (2001): "Lille kvinne, vil du vinne" *Universitas* nr.7.
- Hovedhaugen, Elisabet, Kyvik, Svein og Olsen, Terje (2004): "Kvinner og menn – like muligheter?" *NIFUSTEP. Skriftserie*. 25/2004.
- Høygaard, Liz og Søndergaard, Dorte Marie (2003): "Orientering og desorientering i Akademia" i Høygaard Liz og Søndergaard: *Akademisk tilblivelse* (2003). København: Akademisk forlag.
- Husu, Liisa (2001): *Sexism, Support and Survival in Academia* Helsinki: Monila Oy.
- Husu, Liisa (2003): "Gender and Excellence in the Making" Brussel: European Commission

-
- Iversen, Anne (1996): *Kvinnelige doktorgradsstipendiater. Strukturelle og kulturelle barrierer*. Dragvoll: Allforsk. Senter for Samfunnsforskning.
- Kanter, Elisabet Moss (1993): *Men and Woman of the Corporation*. BasicBooks. A Divisjon of Harper Collins Publishers.
- Kirke, Utdannings- og forskningsdepartementet (2000): "Hvordan rekruttere flere kvinner til ledende stillinger" Rapport fra idédugnad 30.08.1999.
- Kollegierådet (2000): "Diskusjonssak - Handlingsplan for likestilling". *Notat*. 20.01.2000.
- Kyvik, Svein og Teigen, Mari (1994): "Likestilling på universitet. En undersøkelse av kvinnelige og mannlige forskere" Oslo: Utredningsinstituttet, NIFU
- Larsen, Tonje (2001): "Lille kvinne, vil du vinne" *Universitas* nr.7.
- Likestillingsombudet (2000A): "Øremerking av stillinger"
http://www.likestillingsombudet.no/avgjorelser/erfaring_sak.html?saksnummer=200001.12.2004.
- Likestillingsombudet (2000B): "Aktivitets- og redegjørelsesplikten"
<http://www.likestillingsombudet.no/fremme/> .01.12.2004.
- Mordal, Tove (2000): *Som man spør får man svar. Arbeid med survey- opplegg*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Nickelsen, Trine (2003): "Skift fokus i likestillingsdebatten!" *Uniforunnett*.
<http://wo.uio.no/as/WebObjects/avis.woa/wa/visArtikkel?id=2543&del=uniforum>.
19.10.2004
- Norges forskningsråd (2002): *Kvinner i forskning- fra kvotering til integrering*. Oslo: Norges forskningsråd.
- Repstad, Pål (1993): *Mellom nærhet og distanse*. Universforlagets Metodebibliotek.
- Repstad, Pål (1998): *Mellom nærhet og distanse*. Universforlagets Metodebibliotek
- Rogg, Elisabet (2003A) "Lyst og lidelse i akademia" i Rogg, Elisabet (2003) "*Lyst, lidelse og legitimitet – Om kjønnsmakt og likestilling i Akademia*" Makt- og demokratiutredningen 1998-2003. Rapportserien Nr. 63. Oslo: Unipub.
- Rogg, Elisabet (2003B) "Kvinneprofessorer med B-setmpel": et lærestykke i tre akter om akademias autonomi eller om universitetet som kamparena?" i Rogg, Elisabet (2003) "*Lyst, lidelse og legitimitet – Om kjønnsmakt og likestilling i Akademia*". Makt- og demokratiutredningen 1998-2003. Rapportserien Nr. 63. Oslo: Unipub.
- Rogg, Elisabet (2003C) "Den vitenskapelige eliten og likestillingen" i Rogg, Elisabet (2003) "*Lyst, lidelse og legitimitet – Om kjønnsmakt og likestilling i Akademia*". Makt- og demokratiutredningen.
- Rogg, Elisabet (2004) "Kvinnelig professor – "den andre" i akademia? Det akademiske feltet møter likestillingen" *Sosiologisk tidsskrift. Årgang 12, nr. 3*

Senter for kvinne og kjønnsforskning (2005): "Om senter for kvinne- og kjønnsforskning"
http://www.skk.uio.no/om_senteret/om_skk.html. 01.07.2005

Skjeie, Hege og Teigen, Mari (2003): "*Menn i mellom*" Oslo: Gyldendal Akademiske.

Søndergaard, Dorte Marie (2000): "Destabiliserende diskursanalyse veje ind i poststrukturalistisk inspirert empirisk forskning" i Haavind, Hanne: *Køn och Tolkning. Metodiske muligheter i kvalitativ forskning* (2000): Stockholm: Natur och Kultur.

Teigen, Mari (2001): *Kvotering og kontrovers. Virkemidler i likestillingspolitikken*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Teigen, Mari (2003): *Kvotering og kontrovers. Om likestilling som politikk*. Oslo: Unipax.

Tidemann, Grete (2000): "Sterkere satsing på likestilling" *Uniforum* nr. 1.

Underdal, Arild (2003): "Rektor Underdal: Skuffet over EFDA – dommen" *Uniforumnett*.
http://wo.uio.no/as/WebObjects/avis.woa/wa/vis_Artikkel?id=6644&del=uniforum.
29.11.2004.

Underdal, Arild (2004): "Ny likestillingsplan til tross: kun en kvinnelig professor"
Universitas nr. 6.

Universitetsdirektøren (1995): Handlingsplan for likestilling 1995-1999.

Universitetsdirektøren (2000A): Tilstandsrapport av likestilling.

Universitetsdirektøren (2004:D): Incentivmodell for likestilling- orientering om utslag 2005.

Universitetsdirektøren (2004B): Handlingsplan for likestilling ved UiO 2004-2006.

Universitetsdirektøren (2004C): Statusrapport.

Universitetsstyret (2000): "Ledelse og administrasjon"
http://www.uio.no/om_uio/organisasjon 29.11.2004.

Universitetsstyret (2000): "Oppgaver" <http://www.admin.uio.no/kollegiet/>. 29.11.2004

Veiden, Pål (2001): "Mannskamp?" *Universitas* nr. 22.