

Å «bære» sitt kjønn. Kjønnen organisasjonskultur innenfor realfag

The burden of gender. Gendered organizational culture within science

Cecilie Thun

Postdoktor, Universitetet i Oslo

E-post: cecilie.thun@stk.uio.no

SAMMENDRAG:

Denne artikkelen har som mål å undersøke den akademiske kulturen innenfor realfagene med et kjønnsperspektiv, samt å diskutere likestillingstiltak innenfor det akademiske idealet om meritokrati. Funnene fokuserer på disse hovedtemaene: å være i mindretall som kvinne, kjønnsmerking av forskningsfelt («myke» og «harde»), kjønn som mangel (kvinner mangel på akademisk selvtillit og medfødt «smarthet»), og strategier for å håndtere «slitsomme» episoder. Analysen identifiserer hva jeg kaller «byrden av kjønn» – en kjønnsstruktur innenfor den akademiske kulturen der kjønn som kategori overskygger individuell kompetanse. «Kvinnealibi» fremstår som en paradoksalt kategori som indikerer en større bevissthet om kjønnsbalanse innenfor realfagene – noe som er positivt – men som samtidig «merker» kvinnene som sitt kjønn heller enn å fokusere på kompetansen deres. Mange av informantene i undersøkelsen er ambivalente til likestillingstiltak fordi de kan bli oppfattet som urettferdige, og at de hjelper kvinner til å lykkes i et angivelig meritokratiske akademisk system. De meritokratiske idealene står sterkt og settes opp som en motsetning til likestillingstiltak. Det fremstår imidlertid som er paradoks at kjønnsbalanse synliggjøres og anerkjennes som et problem innenfor realfagene, samtidig som det ikke stilles spørsmål ved hvorvidt idealet om meritokrati er problematisk ut i fra et kjønnsperspektiv. Denne artikkelen hevder at det fremdeles eksisterer kulturelle barrierer for kvinner innenfor realfag, og at meritokratiet ikke alltid fungerer rettferdig i praksis. For at meritokratiet skal være rettferdig må kjønnete mønstre synliggjøres – og endres.

Nøkkelord

likestilling i academia, kjønnsbalanse, kvinner i realfag, organisasjonskultur, meritokrati.

ABSTRACT

The aim of this article is to explore the organizational culture within science with a gender perspective, as well as to discuss gender equality measures within the academic ideal of meritocracy. The findings focus on these main themes: being in the numerical minority as a woman, gender labeling of research fields («soft» and «hard»), gender as a deficit (women's lack of academic self-esteem), and ways in which women handle «stressful» episodes individually. The analysis identifies what I call the «burden of gender» – a gendered structure within the academic culture in which gender as a category overshadows individual competence. «Token female» is a paradoxical category because it indicates a greater consciousness about gender balance – which is a positive thing – but at the same time it «labels» these women as their gender, rather than focusing on their competence. The interviewees in this study are ambivalent towards gender equality measures because they may be seen as unjust by helping women to advance in an ostensibly meritocratic academic system. The meritocratic ideals are valued, and viewed in opposition to measures for gender equality. It is, however, a paradox that gender imbalance is recognized as a problem within science, without questioning whether the ideal of meritocracy is problematic from a gender perspective. This article claims that there are cultural barriers for women in science, and thus the meritocratic system is not always fair in practice. For meritocracy to be fair, gendered patterns need to be made visible – and changed.

Keywords

gender equality, gender balance, academia, women in science, organizational culture, meritocracy.

INNLEDNING

Det er over hundre år siden Kristine Bonnevie ble Norges første kvinnelige professor i 1912 (i zoologi). Flere kvinner har fulgt i Bonnevies fotspor innenfor realfagene, men de er fremdeles i mindretall. I dag er det omtrent 40 % kvinnelige studenter på Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo, men fortsatt stor overvekt av menn innen forskning og ledelse. Under 20 % av fakultetets professorer er kvinner. Innen ledelse er kvinner i mindretall, kvinner publiserer mindre enn menn på alle nivåer og kvinner lykkes dårligere med å få EU-tildelinger. Kvinner faller fra i overgangen mellom postdoktor og fast ansettelse, og det er også færre professorer enn førsteamanuensiser. Det er forskjeller mellom institutter på fakultetet, men felles at kvinner forsvinner jo høyere opp i hierarkiet man kommer. Dette kan ikke forklares med naturlig etterslep siden antallet kvinnelige studenter over lengre tid skulle tilsi at kjønnsbalansen burde vært bedre.¹

1. Denne studien er en del av FRONT-prosjektet (Female Researchers ON Track), et samarbeidsprosjekt mellom Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Senter for tverrfaglig kjønnsforskning ved Universitetet i Oslo, som jobber med likestilling blant ansatte og kulturutvikling for kjønnsbalanse ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. FRONT-prosjektets målsetting er å oppnå en langsiktig endring i kjønnsbalansen på fakultetet (defineres som kjønnsfraksjon 40/60-60/40). For å få til dette prøves det ut praktiske tiltak i tillegg til kunnskapsinnhenting.

Hvorfor forsvinner kvinnene? Fokus på kjønnsbalanse er viktig fordi tallene med tydelighet peker på skjevheter i rekruttering. For å få en forståelse av hvorfor det er slik, må vi imidlertid undersøke hvilke strukturelle og kulturelle faktorer som hemmer og fremmer kjønnsbalanse og likestilling. Hovedfokus i denne artikkelen er på den akademiske kulturen innenfor realfagene. Organisasjonskultur handler om en viss grad av felles forståelse hos medlemmene i en organisasjon, og er noen felles tatt-for-gitte antagelser og forestillinger som er grunnleggende for at en organisasjon skal fungere (Alvesson 2013:2). Kultur er ikke en homogen og statisk størrelse, og innenfor realfagene i academia kan det også eksistere motstridende kulturelle forståelser. Det er imidlertid viktig å undersøke forestillinger knyttet til kjønn i en tradisjonelt mannsdominert organisasjon som academia. Kvinnelige ansattes historier om kjønnede forventninger og forestillinger i deres arbeidsliv, vil kunne belyse noen kulturelle mønstre som kan begrense eller muliggjøre handlinger innenfor academia (Calás, Smircich og Holvino 2014). I denne artikkelen spør jeg: Hvilke grunnleggende kjønnede antagelser – forestillinger knyttet til kjønn – karakteriserer den akademiske kulturen innenfor realfagene ved UiO? Hvordan forstås likestillingstiltak innenfor det akademiske idealet om meritokrati?

Jeg skal undersøke kvinnelige ansattes egne erfaringer med en karriere innenfor academia, samt diskutere deres erfaringer i lys av organisasjonsteori med et kjønnsperspektiv. Artikkelen vil bidra empirisk til kjønnsforskningsfeltet ved å gi innsikt i hvordan kjønnede strukturer innenfor academia virker, og får betydning for enkeltpersoners karriere og opplevelse av egen arbeidssituasjon. I tillegg vil artikkelen medvirke til å utvikle feministisk organisasjonsteori ved å videreutvikle teoretisering omkring likestilling, kjønn og meritokrati.

LIKESTILLING OG KJØNNBALANSE I NORSK AKADEMIA

I 1988 skrev Elisabeth L. Fürst boka «Kvinner i Akademia – inntrengere i en mannskultur?» hvor hun beskriver forskjellsbehandling av kvinner ved ansettelse i academia. Hun fant blant annet at språkbruken var forskjellig, og at menn ble beskrevet med ord som original, pioner og geni, mens kvinner ble beskrevet med ord som flid, grundighet og nøyaktighet (Fürst 1988:120). Hennes kritikk av en mannskultur ved universitetet i Oslo ble møtt med mye kritikk og motstand (Fürst 2012). Senere har strukturelle endringer, blant annet regler for opprykk til professor, ført til økning i andel kvinnelige professorer. Fürst stiller likevel spørsmål om kjønnsmessige dypstrukturer i den akademiske kulturen har endret seg (Fürst 2012:164).

Akademia i Norge har gjennomgått reformer de siste tiårene som har ført til endrede spilleregler – både for kvinner og menn (Brandser og Sümer 2017). Bologna-prosessen har bidratt til økende internasjonalisering, og i kjølvannet av Kvalitetsreformen har det blant annet blitt sterkere konkurranse om studenter og forskningsmidler, samt mer satsning på forskerutdanning. Sektoren har også fått mer mål- og resultatstyring etter omleggingen av finansieringssystemet i 2002 (ibid). Den nye forskerrollen i academia innebærer blant annet langvarig midlertidighet, usikkerhet og høye presentasjonskrav på mange områder (Løvbak og Holter 2012; Vabø og Ramberg 2009). Konkurranse, høye prestasjonskrav og

midlertidighet er ikke nytt innenfor akademia, men kriteriene for å lykkes har delvis endret seg som følge av Kvalitetsreformen, med større fokus på målstyring (Maassen, Moen og Stenaker 2011). Konkurransen foregår dermed etter angivelig mer objektive meritokratiske kriterier, basert på målbar «impact», ikke uformelle «mannsnettverk» (Ferree og Zippel 2015). Ferree og Zippel (2015) stiller imidlertid spørsmål ved om nye meritokratiske prinsipper er mer rettferdige enn de gamle. Tellekantsystemet og fokus på eksellense i forskningen er strukturelle faktorer som påvirker den akademiske kulturen, og det er blant annet utfordringer knyttet til det å kombinere barneomsorg og forskerkarriere (Orning 2016). Kjønn og livsløp har innvirkning på muligheter i konkurransen om relativt få faste stillinger, og ny karrieredynamikk ser ut til å slå ulikt ut for kvinner og menn (Brandser og Sümer 2017:29).²

FEMINISTISK ORGANISASJONSTEORI

Teoretisk tar denne artikkelen utgangspunkt i et sosialkonstruktivistisk feministisk perspektiv innenfor organisasjonsteori med fokus på hvordan kjønnete forståelser reproduseres og utfordres gjennom organisatoriske prosesser (Calás m.fl. 2014:20). Kjønn er dermed noe som «gjøres» i organisasjoner og sosiale praksiser skaper kjønnete strukturer, som igjen kan begrense eller muliggjøre handlinger (Calás m.fl. 2014:27). Acker (2006) hevder at alle organisasjoner har ulikhetsregimer (*inequality regimes*). Ulikhetsregimer defineres som «praktiser, prosesser, handlinger og meninger som er forbundet og som resulterer i og opprettholder forskjeller knyttet til klasse, kjønn og rase innenfor organisasjoner» (Acker 2006:443, min oversettelse). Slike systematiske maktforskjeller er ikke statiske og kan endres, men dette er utfordrende, blant annet fordi de er forbundet til ulikheter i samfunnet rundt (ibid.). Kjønn kan, ifølge Acker (2006:444), studeres som «sosialt konstruerte forskjeller mellom kvinner og menn, og forestillinger og identiteter som støtter forskjell og ulikhet» (min oversettelse).

Innenfor akademia blir de meritokratiske idealene og mål om likestilling satt i spenningsforhold til hverandre. De meritokratiske idealene handler om at individuell faglig kompetanse skal vurderes uavhengig av kjønn, alder, rase, religion, politisk holdning, helse, familiesituasjon og seksuell orientering (Bjerrum Nielsen 2004:322). I denne forestillingen ligger en tro på at belønningssystemet utelukkende er basert på prestasjoner. Imidlertid er det slik at en kjønnsnøytral meritokratisk norm og vurdering av «ren» faglig kvalitet kan gi store kjønnsutslag i forskerrekrutteringen (Brink og Benschop 2011). Internasjonal forskning peker også på at et meritokratisk universitetssystem i realiteten vedlikeholder et maskulint karrieremønster med lite rom for avbrudd knyttet til blant annet fødselspermisjon, noe som slår negativt ut for mange kvinner og en del menn (Knights og Richards 2003).

2. I 2013 opprettet Norges forskningsråd et program kalt «Kjønnsbalanse i faglige toppstillinger og forskningsledelse (BALANSE)». Målsettingen er «å bedre kjønnsbalansen på seniornivå i norsk forskning gjennom ny kunnskap, læring og innovative tiltak» (https://www.forskningsradet.no/prognnett-balanse/Om_programmet/1253964606557). Dette har ført til økt fokus på akademia som organisasjon, og behovet for å forstå strukturelle og kulturelle faktorer, for dermed å få til endringer.

Den meritokratiske diskursen er individbasert og likestillingstiltak har gjerne vært individbaserte «kvinnetiltak» – tiltak for å hjelpe kvinner opp og fram, ikke tiltak på strukturnivå som omfatter organisasjonen som sådan. Ved å spørre «Hvordan er organisasjonene?», rettes søkelyset vekk fra individene, og fokus rettes i stedet på vilkår for kvinnelige ledere og ansatte; mulighetsstrukturer og maktstrukturer. Allerede i Rosabeth Moss Kanter's klassiske organisasjonsstudie «Men and Women of the Corporation» (1977), rettes oppmerksomheten mot strukturene. Kanter spurte: «Hvorfor er kvinnelige ledere så få?», og fant blant annet ut at problemet var strukturene (mønstre, rutiner og så videre) som blir usynlige for oss, men som begrenser handling.

Den pågående internasjonaliseringen av norsk akademia – der realfagene er i front – aktualiserer analyse av forholdet mellom individ og struktur. Acker (2006) påpeker at kjønnede forventninger blir reproduisert i daglige interaksjoner, og at maktforskjeller i slike situasjoner ofte er subtile og usagte, og derfor vanskelige å dokumentere. Eksempler på nedvurdering av kvinner kan handle om at de ikke kommer til orde på møter eller at deres argumenter ikke vektlegges. For å undersøke kvinnelige ansattes erfaringer med en karriere i akademia, skal jeg analysere kjønnede forståelser i organisasjonskulturen. Studier av organisasjonskultur handler om folks levde erfaringer, og er et nyttig perspektiv for å se individ og struktur i sammenheng (Alvesson 2013).

I analysen er jeg også inspirert av Ackers skille mellom synlighet og legitimitet (Acker 2006:452-454). Synlighet handler om graden av bevissthet om kjønnsforskjellene, og legitimitet handler om hvorvidt man anser kjønnsforskjeller som rettferdig. Hva slags bevissthet er det omkring ulikestilling/kjønnsubalanse (synlighet), og anses i så fall denne kjønnsubalansen som rettferdig (legitim)?

Kjønn er en del av maktrelasjoner som ofte blir normalisert innenfor meritokratiske ideologier ved at organisasjoner ses på som kjønnsnøytrale (Calás m.fl. 2014:29). I en akademisk kontekst har Lund (2012) lånt Ackers begrep (1990) om den «ideelle arbeideren» og oversatt til den «ideelle akademikeren». Forestillingen om den ideelle akademikeren er en abstrakt figur som blant annet publiserer mye i internasjonalt anerkjente tidsskrifter, og som dedikerer sitt liv til akademia. Antall publikasjoner og høy «impact-faktor» er målbare størrelser som skal gjøre det mulig å sammenligne og vurdere kvalitet og eksellens innenfor akademia. Slike kriterier anses som objektive, nøytrale og universelle, og dermed rettferdige. Lund (2012) påpeker imidlertid hvordan disse kriteriene er vanskeligere å oppfylle for akademikere – ofte kvinner – med mye undervisning og små barn, ved at tiden ikke strekker til.

Kjønnede forestillinger innenfor akademia er også dokumentert i flere studier (se blant annet Brink og Benschop 2011; Wennerås og Wold 1997). Wold og Wennerås' studie av fagfellevurdering i det svenske medisinske rådet viste at kvinner og menn ble vurdert forskjellig på grunn av kjønn, en studie som også ble publisert i tidsskriftet *Nature* (Wennerås og Wold 1997). De kvinnelige søkerne måtte ha publisert mer enn de mannlige søkerne for å bli vurdert som like produktive (ibid.). Brink og Benschop påpeker i sin studie av profesorevaluering i Nederland hvordan konstruksjonen av eksellens er kjønn, blant annet ved at kvinner i mindre grad enn menn vurderes som egnede til å være ledere og til å lykkes i et konkurransepreget miljø på grunn av at de fremstår som «for snille» (Brink og Benschop 2011:516).

EMPIRI OG METODE

Datamaterialet i denne undersøkelsen består av 33 kvalitative intervjuer: 24 intervjuer med kvinnelige vitenskapelige ansatte (professorer, førsteamanuensiser, postdoktorer og midlertidige forskere) ved syv ulike institutt på Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet,³ samt 9 intervjuer med nøkkelpersoner i administrasjon og ledelse på fakultetet og på Universitet i Oslo sentralt. Blant de 24 kvinnelige vitenskapelige ansatte er både norske og utenlandske inkludert i utvalget, og dette gjelder i alle stillingskategoriene (totalt 16 norske og 8 fra utlandet). Intervjuene ble gjort i perioden april 2016 – januar 2017. Intervjuene var semi-strukturert og varte i 1-2 timer. Intervjuene fulgte en tematisk intervjuguide, men bar preg av å være samtaler der noen av informantene også tok opp andre temaer i tilknytning til karriere, akademia, kjønnsbalanse og likestilling.⁴ Intervjuene er tatt opp på bånd og deretter transkribert.

I analysearbeidet har jeg i første fase benyttet en induktiv tilnærming, som innebærer å starte «nedenfra». Det vil si at analysen har sitt utspring i intervjumaterialet, og at kodingen i første omgang var nært knyttet til informantens egne beskrivelser, forståelser og begreper. I neste fase har jeg tolket datamaterialet i lys av feministisk organisasjonsteori som diskutert over. En utfordring i denne undersøkelsen er å bevare informantens anonymitet uten å miste relevant informasjon. Det er relativt få kvinnelige ansatte på Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, og på noen institutt er det svært få, så de kan være lett gjenkjennelige. Jeg bruker fiktive navn og har utelatt informasjon om spesifikke forskningsfelt og fagseksjoner, samt hele karrierehistorier som lett kunne gjort informantene gjenkjennelige.

I det følgende skal jeg analysere intervjumaterialet som handler om de kvinnelige ansattes egne erfaringer med en karriere innenfor akademia. Først om å «bære» sitt kjønn (å være i mindretall som kvinne), om «harde» og «myke» fagområder (kjønnsmerking), om akademisk selvtillit (kjønn som mangel) og strategier for å håndtere «slitsomme» episoder.

KVINNER I MINDRETALL: Å «BÆRE» SITT KJØNN

Flere av de kvinnelige ansatte forteller om opplevelser av å være i mindretall som kvinne innenfor sitt forskningsfelt. Silje beskriver sin erfaring med å være i numerisk mindretall innenfor et tradisjonelt mannsdominert felt på Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet:

Da jeg ble ansatt her så var jeg den første jenta.... De vil gjerne ha flere jenter, så de prøver da å dra oss med på flere ting (Silje).

3. En grunn til å inkludere informanter fra ulike institutt er å få med erfaringer fra institutt med ulik kjønnsbalanse. For eksempel har farmasi kjønnsbalanse (55 % kvinner) mens biovitenskap – til tross for kjønnsmessig godt rekrutteringsgrunnlag – kun har 23 % kvinnelige professorer (<http://www.mn.uio.no/om/likestilling/likestilling-for-ansatte/front-prosjbeskrivelse-2015-03.pdf>)
4. 14 av intervjuene ble gjort av Cecilie Thun og 19 av intervjuene ble gjort av Lotta Snickare og Cecilie Thun sammen.

Ifølge Silje er det et ønske fra fagmiljøet om å få flere kvinnelige ansatte, og hun beskriver et inkluderende arbeidsmiljø der hun trives godt. Hun opplever at hennes faglige kompetanse blir anerkjent, og har ikke opplevd at hun har blitt nedvurdert faglig på grunn av at hun er kvinne. Det er imidlertid en viss ambivalens knyttet til å være en av få kvinner:

En ting som jeg tenker på, er det at som en av de veldig få jentene, så føler du på en måte at du «bærer» ditt kjønn. Hvis jeg gjør en tabbe, så er det fordi *jeg* gjør en tabbe, det er ikke fordi at jenter generelt ikke kan få det til... Og det kan være en årsak til at det er litt vanskelig for kvinner i den settingen, fordi at du føler at du er ansvarlig for alle kvinner, ikke sant. (Silje)

Å «bære» sitt kjønn innebærer at Silje er synlig som kvinne, ikke først og fremst som forsker. Synligheten som kvinnelig forsker – med hovedvekt på kategorien kvinne – og det opplevde ansvaret for å ikke gjøre en tabbe, gjør at hun må være veldig faglig sikker på det hun sier.

Elin er ansatt på et annet institutt hvor det er relativt flere kvinner enn på instituttet der Silje jobber. Hun opplever likevel ambivalens knyttet til å være et kvinnealibi:

Jeg jobber sammen med mange flinke, hyggelige, moderne menn her, men de sitter og sier sånn «ja, vi kan spørre [navn på en kvinnelig ansatt] om å sitte i den komitéen, hun er jo veldig flink i det og det og så er hun en kvinne, så det er to fluer i en smekk». Vi vet alle at man ofte spør om sånne ting, men samtidig at man tillater seg å si det, det sier litt om holdningene... Du må hele tiden lure på om du blir spurt fordi du er flink, fordi du er en ekspert i området, eller om du blir spurt som et sånt kvinnealibi. (Elin)

Dette sitatet illustrerer usikkerheten knyttet til å være kvinne på Elins institutt. Hennes mannlige kollegaer snakker ikke nedsettende om kvinnelige kollegaer, men de fremhever kompetanse og kjønn («to fluer i en smekk»), ikke først og fremst kompetanse. Den samme opplevelsen av å være kvinnealibiet forteller flere av informantene om:

De skal ha et seminar hvor de fant ut etterpå at «oi, her har vi nesten bare menn og det er ikke akseptabelt». Og så spurte de meg om jeg kunne ha et foredrag, men da stilt på den måten at, ikke det at vi vil ha deg med fordi at du er flink, men fordi du er kvinne. Så det er litt sånn, den føler du litt på. (Anna)

De kvinnelige ansatte forteller om ulike situasjoner der de blir bedt om å stille opp på vegne av instituttet fordi de er kvinner. Ifølge flere informanter fra ulike institutt der det er kjønnskjevhet, blir kvinner «vist frem» for at instituttet skal se bedre ut utenfra. De synes det er bra at kvinner synliggjøres, fordi det er viktig å vise at kvinner har en plass innenfor fagfeltet, men at de likevel stiller opp med en viss bismak fordi det er kjønn og ikke fagkompetanse som fremheves. Det å være «kvinnealibi» fremstår dermed som en paradoksall kategori fordi det på den ene siden er uttrykk for økt bevissthet om kjønnsbalanse – noe som er positivt – mens det på den andre siden «merker» kvinnelige forskere ved at det fokuseres på kjønn, og ikke kompetanse – og oppleves negativt.

Synlighet som kvinne i mindretall i en organisasjon er noe som det er skrevet om i flere

organisasjonsstudier (Kanter 1977/1993; Wahl m.fl. 2011). Wahl skriver at synligheten gir oppmerksomhet som både har positive og negative effekter. For kvinner i en minoritets-situasjon innebærer det stress å ses på som et symbol for kategorien kvinne, og av den grunn alltid måtte prestere bra fordi de representerer alle kvinner (Wahl m.fl. 2011). Kanter beskriver hvordan kvinner får status som *tokens*, symboler for hva kvinner kan gjøre, som representanter for alle kvinner (Kanter 1977/1993:207). Kvinnene i min studie opplever å være et symbol for alle kvinner – kategorien kvinne – og ikke bare seg selv som person, og først og fremst som forsker.

Flere av de vitenskapelige ansatte forteller at de har blitt tatt for å være en student som er med en mannlig professor på konferanse. Dette er førsteinntrykk som kan rettes opp, men Kanter vektlegger at det innebærer en ekstra byrde å måtte bevise at man er faglig god. Kanter nevner tre effekter av å være *tokens*: 1. Synlighet og oppmerksomhet, 2. Kontrast eller polarisering, der forskjeller vektlegges, 3. Assimilering som involverer bruk av stereotypier, dvs. generaliseringer. Ifølge Kanter vil dette i sum medføre at *tokens* er synlige, ikke som individer, men snarere som en stereotyp (Kanter 1977/1993:210-211). Acker (1990:143) peker på at menn også er *tokens* i organisasjoner der kvinner er i numerisk flertall, men at de gjerne blir vurdert positivt og at de oftere forfremmes innenfor organisasjonen. Generaliseringer basert på kjønn kan altså ha ulike effekter for kvinner og menn i numerisk mindretall.

KJØNNSMERKING: «HARDE» OG «MYKE» FAGOMRÅDER

Sofia tilhører et fagmiljø på hennes institutt som er forholdsvis nytt og som ikke tilhører «kjernen» i faget:

De ser kanskje litt ned på de fagene som er nyere. Men jeg tror også det er mye at de ikke vet hva faget vårt handler om. Vårt fag er for eksempel et av de fagene som ikke krever så mye matte for å komme inn, og det er også noe mange ser litt ned på her. (Sofia)

Sofia har opplevd å ikke bli tatt seriøst på møter fordi hun representer et fagfelt på instituttet som anses som «mykt», blant annet fordi det ikke er de samme kravene til matematikkunnskaper som det er innenfor «kjernen» av faget. Ifølge Sofia handler dette om at den eldre generasjonen ikke har fulgt med i utviklingen, men at de fremdeles har makt til å bestemme hva som anses som viktig innenfor instituttet. Dette handler om generasjon, og vil muligens endres over tid, men det er også et kjønnsaspekt her som ikke bare handler om generasjon. Sofia forteller videre om et møte på instituttet:

Det var litt skummelt i begynnelsen, det var det. Det tok litt tid før jeg sa noe. Jeg følte jeg måtte forberede meg veldig godt [latter]. Jeg var klart yngst og det var vel to andre kvinnelige gruppeledere kanskje. (..) De var aldri ufine eller noe sånt, men du har noen eldre menn som sitter og prater mye, og ... Jeg vet ikke hvor mye det har med kjønn å gjøre, men det føles noen ganger litt vanskelig å hevde seg ovenfor noen av de som har vært der veldig lenge og kan alt om hvordan ting har vært de siste 20 årene og «sånn har det alltid vært». Ja, det er litt sånne holdninger. (Sofia)

Dette sitatet fremhever både alder, generasjon og kjønn, i tillegg til status som «harde» og «myke» fag innad på instituttet. I datamaterialet er det flere historier om «harde» og «myke» fagfelt på ulike institutter – knyttet til status og kjønne forståelser.

Henningsen og Liestøl (2013) påpeker at faglige verdsettingshierarkier fremdeles eksisterer innenfor akademia, både som «taus viten» og praksis når fremragende forskning vurderes.⁵ Da Auguste Comte formulerte faghierarkiet i ca. 1840, satte han matematikk og fysiske fag øverst, så kjemi og biologi, og deretter sosiologi nederst. I Comtes positivistiske forståelse var disse fagene på ulike utviklingsnivåer, med eksakt/teoretisk vitenskap på topp og praktisk/anvendt vitenskap nederst (Henningsen og Liestøl 2013). Ifølge Henningsen og Liestøl viser dette statushierarkiet noen kjønne mønstre, der det er prosentvis færre faste ansatte kvinner innenfor realfagene ved norske universiteter enn det er innenfor samfunnsfagene. Deres tall viser noen overordnede mønstre på fakultetsnivå, men de er også inne på faghierarkier innad på ulike institutter. Designgruppa på Institutt for informatikk (IFI) er ett av fagfeltene som oppfattes som et mer «kvinnelig» eller «mykere» fagfelt fordi det blant annet handler om teknologi i møte med mennesker og samfunn, mens «kjernen» i faget oppfattes som «hardere» (Henningsen og Liestøl 2013). Dette kommer tydelig til uttrykk i min studie, ikke bare på dette instituttet, men også innenfor andre institutt på Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet eksisterer det statushierarkier.

Ord som «myke» og «harde» fagområder kan forstås om kjønnsmerking. Begrepet kjønnsmerking brukes for å «beskrive hvordan en posisjon, gjøremål eller yrke assosieres med et visst kjønn» (Wahl mfl. 2011:114, min oversettelse). Såkalte «harde» fagområder er en metafor som henspiller på noe maskulint. I tillegg omtales disse fagområdene også som «kjernen» og har mer status. Sofias uttalelser over viser hvordan hun ikke alltid blir tatt seriøst fordi hun tilhører et såkalt «mykt» fagfelt, og dette illustrerer ulike posisjoner i makthierarkiet innad på hennes institutt.

Det å være i mindretall som kvinne innenfor den såkalte «kjernen» av faget kan imidlertid også være negativt. Berit opplever det som en stor ulempe å være ung og kvinne i ulike faglige sammenhenger. Hun beskriver det som slitsomt å være eneste kvinne og forteller om stereotypier hun møter fordi hun er ung og kvinne. Hun opplever å bli undervurdert og må bevise at hun er god faglig. Hun forteller: «Bare fordi man har et bilde av hvordan en professor ser ut, så passer ikke jeg helt inn i det bildet enda.»

Berit har gjentatte ganger opplevd å bli tatt for å være masterstudent som er med mannlig professor på konferanse, og hun har opplevd å bli oversett i slike faglige situasjoner. Hun setter ord på noen underliggende antagelser om hvem som anses som riktig og normal, og hvem som anses som feil og unormal innenfor organisasjonskulturen (Wahl m.fl. 2011). Berit passer ikke inn i denne symbolske forestillingen om hvordan en professor ser ut per i dag. Dette handler ikke bare om at kvinnelige professorer rent faktisk er i mindretall innenfor hennes fagfelt, men også om en forestilling om hvem som passer inn.

5. I den første utdelingen av støtte til Yngre Fremragende Forskere (YFF) fra Norges forskningsråd var tildelingskriteriet «høy vitenskapelig kvalitet». Det var imidlertid en klar trend at fagene øverst i Comtes hierarki – matematikk, astronomi/fysikk og kjemi – fikk relativt langt flere YFFer enn de lenger ned i hierarkiet (Henningsen og Liestøl 2013:353).

KJØNN SOM MANGEL: MANGEL PÅ AKADEMISK SELVTILLIT?

Akademisk selvtillit – og mangel på dette – var et tema som vakte både gjenkjennelse og motstand hos forskerne jeg intervjuet. Hanna forteller om et informasjonsmøte om karriereprogram for kvinner der akademisk selvtillit var tematisert:

Hun sa vel noe om at vi kvinner må være mer frampå. Menn har så høy selvtillit og de er mer frampå og slår i bordet. Og da var det vel jeg og noen kollegaer som snakket om det etterpå at vi ... Jeg er ikke så glad for sånne generaliseringer, for det er ikke så fruktbart. Og så følte jeg vel også at alle vi som satt i det rommet hadde en PhD og vi hadde en postdok-stilling, så vi har ikke nødvendigvis så veldig dårlig selvtillit, men det er sånn ... Ja. Jeg følte at det var litt gammeldags. (Hanna)

Hanna reagerer på generaliseringene som gjøres på basis av kjønn. En slik tilnærming vil forsterke et inntrykk av at det er kvinnene selv som er problemet – det er de som må «fiks» for å lykkes i academia, og holdninger til kvinner på universitetet blir ikke problematisert. Samtidig er det flere kvinnelige forskere i utvalget som gjenkjenner noe av det som ble sagt om forskjeller på kvinner og menn:

Jeg tror ikke at jeg tenkte på det før, men jeg har blitt oppmerksom på at hvordan man oppfører seg... (..) jeg tror det er noe relatert til kjønn, hvorfor det er forskjell og hvorfor det er vanskeligere for kvinner. Det handler om selvtillit og selvfølelse, om hvordan man ser på seg selv og om man syns at man er bra nok. Det virker ofte som mannlige postdoktorer bare tar alt så selvfølgelig. For jeg tenker ofte: «Men kan jeg dette?», og er redd for å gjøre feil eller ikke være bra nok. (Olivia)

Jeg hadde ikke tro nok på meg selv, og når vi snakker om forskjeller på menn og kvinner, det er kanskje den største forskjell som jeg har sett. Eller jeg tror at den største forskjellen jeg har sett mellom forskere som lykkes og forskere som ikke lykkes, det er tro på seg selv. Og jeg tror at jentene kanskje er litt dårligere. (Sara)

Det er stor ambivalens i datamaterialet knyttet til forestillingen om kvinner som mangler akademisk selvtillit. Ut i fra informantenes erfaring foregår det ubevisst diskriminering innenfor academia der de som, i alle fall utad, fremstår som personer med mye selvtillit, er de som klarer seg best. Dermed favoriseres noen typer personer, og det er oftere menn enn kvinner. Dette er et problem for kvinner fordi deres kompetanse ikke i like stor grad anerkjennes. Noen av informantene mener også at det kan være et problem for academia som sådan fordi for stor selvsikkerhet hos noen personer kan være negativt for forskningen, og føre til at alternative forklaringer eller perspektiver ekskluderes i forskningsprosjekter. En ung, kvinnelig forsker som presenterer resultater som ikke er entydige, men som kan tolkes på ulike måter, kan fremstå som usikker og beskjeden, og dermed ikke som egnet i et konkurransepreget academia (jf. Brink og Benschop 2011).

Ifølge Wahl m.fl. (2011) beskrives ofte kvinnelige sjefer som mangelfulle i forhold til sine mannlige kollegaer, og noe av den samme logikken kan overføres til forestillingen om kvinnens selvtillit som forklaring på at de ikke klarer seg like bra i den akademiske konkurran-

sen. Samtidig kjenner flere av informantene seg igjen i denne forestillingen, og mangel på akademisk selvtillit oppfattes som et reelt problem. Her er det altså både kjønnete stereotypier som gjør at kvinner og menn tolkes forskjellig, samtidig som noen av informantene forteller at mangel på akademisk selvtillit oppleves som et faktisk problem.

Et paradoks knyttet til kvinners akademiske selvtillit som blir nevnt av flere, er at de har erfart at det ofte er de flinkeste jentene i realfag på videregående skole som studerer disse fagene videre, mens det ikke alltid er tilfelle for guttene:

Det var ikke så mange jenter som valgte realfag på videregående. Og de som valgte realfag det var de flinkeste. Det var veldig få jenter som gjorde det middels bra i matte eller fysikk som valgte å ta det videre. Mens blant guttene så var det helt annerledes. Og på studiet hadde jeg en følelse, men det er kanskje bare utad, at mennene hadde veldig mye mer selvtillit enn det kvinnene hadde. Jeg fikk også en del kommentarer fra mannlige studenter av typen «du er så flink til å lese, du». Når jeg gjorde det bedre enn dem så måtte jeg ikke tro at det var fordi jeg var smartere, nei. (Maria)

Paradokset består i at mennene har mer selvtillit enn kvinnene på studiene, på tross av at kvinnene får gode karakterer. Ifølge Maria fikk hun kommentarer fra mannlige studenter av typen «du er så flink til å lese, du», og at det var den eneste forklaringen på hennes gode karakterer. Dermed kan man spørre seg om kvinnes opplevelse av mangel på akademisk selvtillit bunner i at deres kompetanse stadig settes i tvil i løpet av utdanningen, og at kjønnete forståelser knyttet til smartheit dermed blir en selvoppfyllende spådom?

STRATEGIER FOR Å HÅNDTERE «SLITSOMME» EPISODER

I datamaterialet er det få historier om direkte kjønnsdiskriminering eller forskjellsbehandling på grunn av kjønn, men det fortelles om «slitsomme» episoder:

Det er sånn når du får tilbakemeldingsskjema om hva likte du med forelesningen, og så står det «fin dame»... Det kommenteres også det at jeg er dame som er pen å se på ... En mannlige foreleser ville de aldri beskrevet som «kjekk mann», altså, det er sånn ... Det ville vært «bra innhold». (..) Det er kanskje teit, men det er en skikkelig ulempe. (Eva)

Vi har en kvinnelig seksjonsleder, og jeg blir litt urolig når jeg hører hvordan andre mannlige professorer snakker om henne... og det er ikke sånn det burde være. Hun er ung og har blitt førsteamanuensis. De er veldig kritiske. (Karen)

Slike historier om forskjellsbehandling på grunn av kjønn omtales gjerne som enkelthendelser og unntak. Det er imidlertid mange slike historier i datamaterialet fra ulike institutt, og dette gjelder både fagområder med svært skjev kjønnsbalanse og fagområder der det er mindre skjevt. Kommentarer fra studenter om utseende og mannlige kollegaer som stiller spørsmålsteget ved kvinnelige kollegaers faglige kompetanse, er eksempler på dette. Likevel er det gjennomgående i datamaterialet at slike episoder bagatelliseres og håndteres indivi-

duelt av kvinnene. De forteller om ulike strategier de benytter for å håndtere forventninger, kommentarer og tilbakemeldinger de får som kvinner:

Det er sånn at jeg virkelig vurderte å kjøpe meg briller og bare gjøre alt jeg kan for å se mere seriøs ut, og ... Nå har jeg klippet håret mitt, før hadde jeg langt, blondt hår. (Eva)

Nå har jeg begynt å kle meg annerledes, og jeg blir kanskje tatt mer seriøst, jeg vet ikke. Jeg er bevisst på hvordan jeg snakker og hvordan jeg oppfører meg. Jeg tror det er viktig å være bevisst på disse tingene for å bli tatt seriøst. Isteden for å bli sint, må du gjøre en innsats selv for å lære hvordan du skal presentere deg selv og hvordan du skal oppføre deg... Men det har vært en lang prosess og det er fortsatt en lang vei å gå. (Hilde)

Disse sitatene illustrerer at informantene i denne studien benytter ulike strategier for å håndtere kjønnete forventninger og forestillinger, og at ansvaret for å håndtere «slitsomme» episoder er noe som individualiseres og som de tar ansvar for å håndtere på egen hånd. Wahl beskriver ulike strategier for å håndtere kvinners minoritetsposisjon: 1. den kjønnsnøytrale strategien, der virkeligheten beskrives slik at kjønn er irrelevant, 2. det relative synssettets strategi, der mannsdominans ses som relativt og koplet til antall kvinner og menn, 3. Omverdensstrategien, der diskriminering tilskrives omverdenen, 4. Positiv strategi, der personlige fordeler ved situasjonen vektlegges (Wahl 1992/2003 i Wahl m.fl. 2011:164-165). Flere strategier er til stede i datamaterialet, blant annet å snakke om personer, ikke kjønn. Felles for mange av informantene i denne undersøkelsen er at de tar individuelt ansvar og benytter seg av individuelle strategier der de jobber med seg selv emosjonelt (ikke bli sinte) og de er bevisste på hvordan de fremstår for andre (kler seg profesjonelt og kjønnsnøytralt). På den ene siden kan man si at de på denne måten tilpasser seg en akademisk kultur, ved å ta individuelt ansvar og ikke utfordre holdninger og stereotypier knyttet til kvinner. På den andre siden kan man også se deres strategier som en måte å utfordre stereotypier – ved å bruke mye energi på å vise at de er smarte, seriøse og profesjonelle – som for dem som individer er det mest rasjonelle der og da, men som ikke utfordrer kjønnsstereotypier generelt.

I den påfølgende diskusjonen skal jeg forsøke å oppsummere noen funn i denne undersøkelsen, og diskutere disse i lys av feministisk organisasjonsteori.

DISKUSJON: BYRDEN AV KJØNN

Denne studien fokuserer på kvinnelige akademikere innenfor realfag, og deres erfaringer med en akademisk karriere. Så langt har jeg analysert funn knyttet til noen hovedtemaer: å være i mindretall som kvinne, kjønnsmerking av forskningsfelt («myke» og «harde»), kjønn som mangel (kvinners mangel på akademisk selvtillit og medfødt «smarthet») og strategier for å håndtere «slitsomme» episoder. I det følgende skal jeg forsøke å løfte individuelle erfaringer – gjerne omtalt som unntak – opp på et strukturelt nivå. Ved å analytisk skille mellom individnivå og strukturnivå i organisasjonen, synliggjøres noen mønstre knyttet til kjønn i organisasjonskulturen (Acker 2006; Wahl m.fl. 2011). Kjønn på et strukturelt nivå kan virke abstrakt og lite håndgripelig, men kvinnene i denne studien peker på konkrete eksempler som har virkelige konsekvenser.

Denne studien har identifisert hva jeg kaller «byrden av kjønn» – en kjønnsstruktur

innenfor den akademiske kulturen der kjønn som kategori overskygger individuell kompetanse. Historier om å være i mindretall som kvinne innenfor sitt fagfelt – å være synlig som kvinne, ikke primært som forsker, samt tvilen knyttet til å være «kvinnealibi» – er individuelle erfaringer som ofte oppleves som negative. Det å være «unik» som kvinne kan imidlertid oppleves som et mulig konkurransefortrinn med tanke på fast stilling innenfor fagfelt med få kvinner. Synligheten kan dermed også gi oppmerksomhet som har positive effekter (Wahl m.fl. 2011). Likevel er tvilen knyttet til å være «kvinnealibi» til stede.

Flere av de kvinnelige vitenskapelige ansatte opplever at de representerer alle kvinner – de «bærer» sitt kjønn – og blir svært synlige som kvinner, ikke primært som forskere. Byrden av kjønn handler ikke bare om å være i numerisk mindretall – det handler også om kjønnsstereotyper og kjønnsmerkede fagområder. Denne studien som har inkludert informanter fra institutt med ulik kjønnsbalanse, viser at kjønnsstereotyper og kjønnsmerking også gjør seg gjeldende på institutt der kjønnskjevheten ikke er så stor. Følgelig kan også kvinner som jobber innenfor fagområder der det er relativt mange kvinner, oppleve byrden av kjønn innenfor den akademiske kulturen.

Maktforskjeller som handler om kjønn, er ofte subtile og usagte, og knyttes ikke nødvendigvis direkte til kjønn, men kommer indirekte til uttrykk i betegnelser som «harde» og «myke» fagfelt (Acker 2006). Dette illustreres i historier om «harde» og «myke» fagfelt der kjønn ikke alltid nevnes, men der Comtes faghierarki – med de mest abstrakte fagene høyest rangert – er til stede som et selvfølgelig bakteppe (Henningsen og Liestøl 2013). Det er kjønnede statusforskjeller når det sies at det for eksempel er mer status å være del av «kjernen» i faget der det er strengere krav til matte. Eksempel på dette er Sofias fortelling om holdningene hun og hennes nye «myke» fagfelt blir møtt med på instituttet, der det ikke er lett å komme gjennom med nye ideer fordi «sånn har det alltid vært». Det er også kjønnede stereotyper knyttet til individuelle kvinner som oppnår gode resultater i matematikk, og får høre av medstudenter at det er fordi de er flinke til å lese til prøver, ikke fordi de er smarte. Holdninger til kvinners prestasjoner og til ulike fagfelt reflekterer forståelser av kjønn i organisasjonskulturen. Kjønnede statusforskjeller er vanskelig å utfordre fordi det handler om grunnleggende antagelser om kjønn. Disse er ofte tatt for gitt, et sett av «sannheter» og tatt-for-gitt-heter som man ikke stiller spørsmål ved (Alvesson 2013; Schein 2010). Dette er fortolkningsrammer vi alle benytter oss av, ikke bare menn, men også kvinner. Disse kjønnede forståelsene reproduseres i daglige interaksjoner mellom kollegaer og mellom forelesere og studenter (Acker 2006; Calás m.fl. 2014).

Kvinnene i denne studien forteller om individuelle strategier for å «nøytralisere» kjønn. Innenfor et svært individualistisk system som academia er, er det utfordrende å løfte individuelle utfordringer opp til et strukturelt nivå – særlig fordi kollektive tiltak for kvinner kan slå tilbake på individuelle kvinner ved at det stilles spørsmål ved kvalifikasjoner og beskyldninger om at man «hjelpes» fram. Academia er individorientert, og at det er lite fokus på strukturperspektiver (Ulvestad 2017). En strukturelt etablert norm om at kvinner ikke har ekte karriereambisjoner, kan virke som en strukturell hindring gjennom at kvinnene i organisasjonen internaliserer denne normen, og tvil og usikkerhet knyttet til videre karriere innenfor academia skyves dermed over på hver enkelt kvinne (Ulvestad 2017:14). Det samme kan sies om forestillingen om kvinner som mangler akademisk selvtillit, der en kjønnet stereotyp risikerer å bli en selvoppfyllende profeti.

De fleste forteller om inkluderende arbeidsmiljøer, og sjelden om direkte kjønnsdiskriminering. De beskriver imidlertid «slitsomme» episoder – i møtet med for eksempel stereotypier knyttet til å være ung kvinne. Denne studien har vist at individuelle strategier for å håndtere og utfordre kjønnsstereotypier, ved å fremstå som seriøse og profesjonelle, er rasjonelle på et individuelt nivå der og da, men de utfordrer ikke kjønnsstereotypier generelt. Dermed reproduseres strukturelle dynamikker uten at det er intendert av den enkelte. Mitt anliggende her er å løfte disse individuelle erfaringene opp på et strukturelt nivå, og derigjennom vise et mønster av kjønnede normer innenfor den akademiske organisasjonskulturen – den kumulative byrden av kjønn. Effekten av denne byrden handler om kulturelle barrierer for kvinner innenfor realfag.

LIKESTILT MERITOKRATI? AMBIVALENS KNYTTET TIL «KVINNETILTAK»

Videre skal jeg diskutere hva slags bevissthet det er omkring ulikestilling/kjønnsbalanse (synlighet), og anses i så fall denne kjønnsbalansen som rettferdig (legitim)? (Acker 2006). Når Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet i sin likestillingsstrategi fremhever likestilling og kjønnsbalanse som kjerneverdier og setter i gang tiltak på ulike nivåer i organisasjonen for å nå disse målene, er det et viktig signal. Kjønnsbalansen i mange fagfelt på fakultetet er godt kjent – og dermed synlig – blant ledelsen og de ansatte.

De fleste kvinnene i denne undersøkelsen er imidlertid ambivalente til egne likestillings tiltak for kvinner. Denne tvetydigheten kan knyttes til spørsmålet om legitimitet, og kan tolkes som et resultat av spenningen mellom to tilsynelatende motstridende verdier/ideal: meritokratiet og likestilling (Bjerrum Nielsen 2004:322). Kvinnene i denne undersøkelsen henviser ofte til meritokratiske idealer og troen på objektive kriterier for kvalitet og kompetanse. De meritokratiske idealene står sterkt, og problematiseres i liten grad i intervju materialet på grunn av disse idealenes tilsynelatende kjønnsnøytralitet. Kvalitet og eksellens i forskningen er begreper som går igjen, og det er individuelle kvalifikasjoner som avgjør om man lykkes i konkurransen om forskningsmidler og faste stillinger. Det som vektlegges er, som en av informantene sier det: «excellence, excellence, excellence.» «Oppskriften» på å gjøre karriere innebærer internasjonal mobilitet, publiseringer i internasjonalt anerkjente tidsskrifter, midlertidige kontrakter, lange arbeidsdager og forskning som livsstil. Denne karriereoppskriften er beskrevet som en kjønnsnøytral norm, men studier viser at den favoriserer menn uten omsorgsforpliktelser og lite undervisning (Lund 2012), og at konstruksjonen av eksellens er kjønn, og at menn fremstår som mer fremragende enn kvinner (Brink og Benschop 2011).

Informantene peker på et vedvarende dilemma: De ønsker ikke fokus på kjønn fordi de vil ha anerkjennelse som forskere. Kvalitet og eksellens oppfattes som kjønnsnøytrale begreper, og informantene i denne studien ønsker ikke å ha fokus på kjønn. Noen av informantene er imot egne tiltak for kvinner fordi det er individuell kompetanse som skal vurderes. Andre er skeptiske fordi de er redde for at det blir sådd tvil om kvinners kompetanse dersom kollegaer tror at de har blitt «hjulpeløse fram». Flere av postdoktorene har opplevd stor motstand mot «kvinnetilak» fra mannlige kollegaer fordi de mener at det er urettferdig.

Noen av de kvinnelige informantene forteller at de i utgangspunktet har vært veldig imot spesielle tiltak for kvinner, og ment at man kun skal se individuell kompetanse. Noen tenker delvis sånn fortsatt, men påpeker at strukturelle faktorer har betydning. Dette handler blant annet om kjønnsstereotypier og uformelle forventninger til mors- og farsrollen. I tillegg understrekes det at kjønnsbalanse er viktig for arbeidsmiljøet og for fagene (jf. Thun og Holter 2013).

Det er imidlertid vanskelig å snakke om urettferdige kjønnsforskjeller fordi disse ulikhetene er innebygget i en meritokratisk diskurs – som er tatt for gitt – og derfor forstås disse forskjellene som legitime og knyttes ikke til diskriminering og maktforskjeller (Acker 2006). Samtidig viser historiene i denne undersøkelsen at «byrden av kjønn» handler om grunnleggende kjønnede antagelser i den akademiske kulturen. Disse kjønnede forestillingene og maktskjevhetene innenfor organisasjonskulturen reproduseres i daglige interaksjoner mellom kollegaer og mellom studenter og forelesere. I tillegg håndteres «slitsomme» episoder individuelt av de enkelte kvinnene, og dette tas ikke tak i på et strukturelt nivå, noe som i sum virker «kjønnskonserverende». Forståelser knyttet til kjønn – kvinners mangel på akademisk selvtilit og mangel på matematisk forståelse – tyder på at diskursen om den mangelfulle kvinnen fortsatt er til stede i dag, og koples til kvinner som mangler akademisk selvtilit. Den «ideelle akademikeren» (Lund 2012) og «akademisk eksellense» (Brink og Benschop 2011) fremstår som universelle og kjønnsnøytrale. Det eksisterer imidlertid fremdeles en akademisk kultur der faglig kompetanse og fagområder «kjønnsmerkes». Normen oppfattes som kjønnsnøytral; det allmenne, det generelle og objektive. Det er avvikerne som kjønnsmarkeres, og som forstås som mangelfulle i forhold til normen (Wahl m.fl. 2011).

Rettferdighetsargumentet som ofte blir brukt mot såkalte «kvinnetiltak» kan derfor problematiseres. Alnebratt og Jordansson (2011:14) peker på at «den meritokratiske rettferdigheten hviler på helt andre grunner enn den politiske» (min oversettelse). Et meritokratisk system kunne fungert rettferdig ut i fra et kjønnsperspektiv dersom kvinner og menn ble vurdert på samme måte. De viser til Wold og Wennerås' studie av fagfellevurdering i det svenske medisinske rådet som viste at kvinner og menn ble vurdert forskjellig på grunn av kjønn (Wennerås og Wold 1997). Disse funnene er i tråd med Fürst sine funn fra UiO (1988). Ifølge Wennerås og Wold vil ikke kvinner «hjelpes», men de vil bli rettferdig behandlet (Alnebratt og Jordansson 2011:14).

Grunnleggende antagelser innenfor en organisasjon er ikke alltid bevisst og kan være vanskelige å utfordre og endre (Alvesson 2013; Schein 2010; Acker 2006). Akademia er ikke stabilt og uforanderlig, heller ikke Universitet i Oslo og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, og det har som nevnt skjedd mange endringer innenfor akademia de siste årene. Det krever imidlertid bevisstgjøring på alle nivåer i organisasjonen slik at antagelser om kjønn kan møte motforestillinger og utfordres.

AVSLUTNING

I denne artikkelen har jeg identifisert «byrden av kjønn» – en kjønnsstruktur innenfor den akademiske kulturen der kjønn som kategori i noen situasjoner overskygger individuell kompetanse. Kjønnforståelser og maktforskjeller kommer til uttrykk i statushierarki av ulike fagfelt innenfor realfag – «harde» og «myke» fag, samt i forståelser knyttet til kvinners mangel på akademisk selvtillit og medfødt «smartheit». Det er i liten grad historier om direkte kjønnsdiskriminering, men det fremkommer et mønster av erfaringer med «slit-somme» episoder og opplevelser av å være «kvinnealibi».

«Kvinnealibi» er en paradoksal kategori fordi det indikerer en større bevissthet om kjønnsbalanse og kvinnerepresentasjon innenfor realfagene – noe som er positivt – men som samtidig «merker» kvinnene som sitt kjønn heller enn å fokusere på kompetansen deres. Informantene peker på et vedvarende dilemma: De ønsker ikke fokus på kjønn fordi de vil ha anerkjennelse som forskere. Samtidig vil de være synlige rollemodeller som kvinnelige forskere, og vet at det er viktig for kvinnelige studenter og yngre kollegaer.

Denne studien viser også at det er ambivalens knyttet til «kvinnetiltak» som handler om at dette bryter med en grunnleggende antagelse om at academia bygger på meritokratiske idealer, og at slike tiltak er urettferdige fordi de gir kvinner fordeler som ikke menn har.

Det fremstår imidlertid som et paradoks at kjønnsbalanse synliggjøres og anerkjennes som et problem innenfor realfagene, samtidig som det ikke stilles spørsmål ved hvorvidt idealet om meritokrati er problematisk ut i fra et kjønnsperspektiv. Undersøkelsen som denne artikkelen bygger på, viser at det fremdeles eksisterer kulturelle barrierer for kvinner. For at meritokratiet skal være rettferdig, må kjønne mønstre synliggjøres – og endres.

REFERANSER

- Acker, Joan 1990. «Hierarkies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations», *Gender & Society*, 4(2):139-158. DOI: <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Acker, Joan 2006. «Inequality Regimes. Gender, Class, and Race in Organizations», *Gender & Society*, 20(2):441-464. DOI: <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Alnebratt, Kerstin og Birgitta Jordansson 2011. «Jämställdhet, meritokrati och kvalitet. Ett triangeldrama i den akademiska vardagen», *Tidsskrift för genusvetenskap*, nr. 2-3:7-27.
- Alvesson, Mats 2013. *Understanding organizational culture*. 2. utg. Washington DC: Sage.
- Bjerrum Nielsen, Harriet 2004. «UiO som kjønnsbalansert universitet? », *Kirke og kultur*, nr. 3, s. 313-340.
- Brandser, Gry og Sevil Sümer 2017. «Kjønnsbalanse i akademiske toppstillinger – med blikk for brytninger og nye muligheter», *Tidsskrift for kjønnsforskning* 41(1):22-38. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2017-01-03>
- Brink, Marieke van den og Yvonne Benschop 2011. «Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs», *Organization*, 19(4):507-524. DOI: <https://doi.org/10.1177/1350508411414293>
- Calás, Marta B., Linda Smircich og Evangelina Holvino 2014. «Theorizing Gender-and-Organization: Changing Times... Changing Theories?», i Kumra, Savita, Ruth Simpson og Ronald J. Burke (red.) *The Oxford Handbook of Gender in Organizations*, s. 17-52, Oxford: Oxford University Press. DOI: <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199658213.013.025>

- Ferree, Myra Marx og Kathrin Zippel 2015. «Gender Equality in the Age of Academic Capitalism: Cassandra and Pollyanna Interpret University Restructuring», *Social Politics*, 22(4):561-584. DOI: <https://doi.org/10.1093/sp/jxv039>
- Fürst, Elisabeth 1988. *Kvinner i akademia – inntrengere i en mannskultur? Om ansettelsesprosessen ved universitet og distriktshøgskoler*. NAVFs sekretariat for kvinneforskning. Norges allmennvitenskapelige forskningsråd.
- Fürst, Elisabeth 2012. «'Kvinner i Akademia' (1988) – tilbakeblikk og refleksjoner», *Tidsskrift for kjønnsforskning* 36(2):159-165.
- Henningsen, Inge og Knut Liestøl 2013. «Likestilling i akademia. Er eksellense for menn og Grand Challenges for kvinner?», *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 37(3-4):348-361.
- Kanter, Rosabeth Moss 1977/1993. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Boks.
- Knights, David og Wendy Richards 2003. «Sex Discrimination in UK Academia», *Gender, Work & Organization*, 10(2):213-238. DOI: <https://doi.org/10.1111/1468-0432.t01-1-00012>
- Lund, Rebecca 2012. «Publishing to become an 'ideal academic': An Institutional Ethnography and a Feminist Critique», *Scandinavian Journal of Management*, 28(3):218-228. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2012.05.003>
- Løvbak, Hege E. og Øystein Gullvåg Holter 2012. *Kjønn og karriere. En rapport om kvinners karriereutvikling med utgangspunkt i mentorprogrammet ved Universitetet i Oslo*. Universitetet i Oslo: Senter for tverrfaglig kjønnsforskning.
- Maassen, Peter, Eli Moen og Bjørn Stenaker 2011. «Reforming higher education in the Netherlands and Norway: the role of the state and national modes of governance», *Policy Studies*, 32(5):479-495. DOI: <https://doi.org/10.1080/01442872.2011.566721>
- Orning, Sara E. S. 2016. *Kjønn, veiledning og omsorgsansvar. En studie av hvordan stipendiater og veiledere opplever kombinasjonen av omsorgsansvar og akademisk karriere*. Universitetet i Oslo: Senter for tverrfaglig kjønnsforskning.
- Thun, Cecilie og Øystein Gullvåg Holter 2013. *Kjønnsbalanse og læringsutbytte. En studie av betydningen av kjønns(u)balanse for masterstudenters opplevelse av læringsutbytte og studiekvalitet*. Universitetet i Oslo: Senter for tverrfaglig kjønnsforskning.
- Schein, Edgar H. 2010. *Organizational culture and leadership* (4. utg.). San Francisco, Calif.: Jossey-Bass.
- Ulvestad, Jorun 2017. «Fremad i alle retninger! Implementering av et kjønnsbalanseprosjekt i akademia», *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 41(1):5-21. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2017-01-02>
- Vabø, Agnete og Inge Ramberg 2009. *Arbeidsvilkår i norsk forskning*. Oslo: NIFU.
- Wahl, Anna, Charlotte Holgersson, Pia Höök og Sophie Linghag 2011. *Det ordnar seg. Teorier om organisation och kön*, Lund: Studentlitteratur.
- Wennerås, Christine og Agnes Wold 1997. «Nepotism and sexism in peer-review», *Nature*, 387, 341-343 (22 May 1997). DOI: <https://doi.org/10.1038/387341a0>