



Uniped, volume 39
no 1-2016 p. 24–36
ISSN online: 1893-8981
DOI: 10.18261/issn.1893-8981-
2016-01-03

FAGFELLEVDERT ARTIKKEL

Myter i omløp

Det annet kjønn i akademia

Jorun Ulvestad
Førsteamanuensis
Høgskolen i Sørøst-Norge
jorun.ulvestad@hbv.no

SAMMENDRAG

I denne artikkelen løfter jeg fram en rekke myter om kvinnelige forskeres kompetanse- og karriereløp til toppnivå i akademia, og trekker linjer til kjønnsforskning, politisk historie og filosofi. Implisitt i artikkelen ligger påstanden om at myten er et budskap som historien bærer med seg og som er sann og uvirkelig på en og samme gang. Gjennom mytenes naturaliserende budskap skjer det en avpolitisering, der samfunnsutfordringene forsvinner og den enkelte kvinnelige forsker selv blir gjort ansvarlig for å overskride det kulturen har definert som kvinnens egen natur. To av mytene blir deretter tematisert i lys av den franske sosialfilosofen Michel Foucaults begreper om makt og motmakt – og danner i neste omgang ansatsen til en generativ teori om nødvendigheten av samspill mellom kvinnelige forskere og ledere i akademiske institusjoner.

Nøkkelord

demokrati, makt, karriereløp, kjønnsbalanse, generativ teori, institusjonsfeminisme, Foucault

ABSTRACT

In this article, I present a number of myths concerning female scientists' competence and career paths towards the top level of academia and draw lines to gender research, political history, and philosophy. Implicitly, I claim that a myth is a message brought on by history, being both real and unreal at the same time. The naturalizing message of myths has a depoliticizing function, which makes societal challenges disappear. Consequently, the individual female scientist gets responsible for exceeding what culture has defined as the female nature. Two of the myths are themed in light of the French social philosopher Michel Foucault's concepts of power and resistance. The discussion results in a generative theory that emphasizes the need for cooperation between female researchers and leaders in academic institutions.

Keywords

democracy, power, career paths, gender balance, generative theory, institution feminism, Foucault


UNIVERSITETSFORLAGET

 idunn.no
Nordiske tidsskrifter på nett

This article is downloaded from www.idunn.no. © 2016 Author(s). This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons CC-BY 4.0 License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), allowing third parties to copy and redistribute the material in any medium or format and to remix, transform, and build upon the material for any purpose, even commercially, provided the original work is properly cited and states its license.

INNLEDNING

Relativt sett er det få kvinnelige forskere i faglige toppstillinger i akademien. Samtidig vet vi at mange kvinner har ambisjoner om å oppnå professor- eller dosentkompetanse, og arbeider målbevisst med en slik karriereutvikling. De nasjonale politiske signalene er tydelige, og målsettingen er at kvinneandelen skal økes. Enn så lenge er det langt fram til kjønnsbalanse. I 2012 var 24,6 % av det totale antall professorer og dosenter i Norge kvinner. I 2014 hadde andelen steget til 26,5 %.¹ Tallene er utsnitt av et bilde vi har sett de siste ti årene, der kvinneandelen har økt langsomt, men jevnt, med cirka en prosent per år. Bildet er imidlertid ikke lenger like entydig. *Tilstandsrapporten for universiteter og høyskoler 2014* viser at andelen kvinner blant nyutnevnte professorer for 2013 har gått ned² (Johannesen & Larsen, 2014). Enten det dreier seg om et midlertidig tilbakeslag eller innvarsling av en ny trend, understreker dette at økningen av kvinneandelen i toppstillinger i akademien ikke er en selvfølgelig utvikling.

Den manglende kjønnsbalansen viser seg ved lav kvinnerepresentasjon innenfor en rekke forskningsfelt. Der ubalansen er særlig stor vil dette kunne få betydelige konsekvenser. Siden kvinner og menn på noen områder er plassert i ulike sosiale og samfunnsmessige praksiser, har de også ulike erfaringer. Gjennom denne forskjelligheten vil de etablere delvis ulike perspektiver på samfunnet og på tilværelsen. Kvinner og menn vil dermed kunne ha ulike innfallsvinkler til hva som er viktig kunnskap – og ulike holdninger til hvilke samfunns- og forskningsspørsmål som bør få oppmerksomhet. Manglende kjønnsbalanse i forskning handler med andre ord om mer enn interesseforskjeller mellom kvinner og menn, om urettferdigheter som rammer det underrepresenterte kjønn, og at samfunnet går glipp av forskningstalenter. I det store bildet dreier det seg om at betydelige deler av den forskningsbaserte kunnskapen ikke utvikles innenfor rammer som er demokratiske og gir tilstrekkelig samfunnsmessig relevans. utfordringen er derfor å sikre mangfold i forskningen, blant annet gjennom et tilstrekkelig antall forskerstemmer av begge kjønn.

Vi lever i et land som har markert seg internasjonalt gjennom arbeid med likestilling og demokrati, og i dagens Norge har vi forestillinger om at vi har relativt likestilte kjønnsrelasjoner og samfunnsforhold. Vi har lover, retningslinjer og institusjoner som overvåker og ivaretar likestillingspolitiske målsettinger. I tillegg er Norge et land der jenter og kvinner er godt representert gjennom hele utdanningsløpet. Jentene gjør det godt i skolen, kvinner er i flertall både som studenter og i ph.d.-utdanningene, og antall kvinnelige forskere på førstenivå er like stort som antall menn. Med et slikt tilfang av kvinner blir det desto mer påfallende at kvinnene faller ut når de nærmer seg toppen i det aka-

1. Denne statistikken er utviklet av Database for statistikk om høyere utdanning (DBH) på bestilling fra forfatteren, november 2014.
2. Den totale andelen av nyutnevnte kvinnelige professorer på landsbasis var i 2012 36 % og gikk i 2013 ned til 33 %. Ved Statlige høyskoler gikk andelen kvinnelige nyutnevnte professorer ned fra 39 % til 30 % i samme tidsrom. Hentet fra <http://khrono.no/campus-samfunn/2014/07/faerre-kvinner-blant-nye-professorer>

demiske kompetanse- og karriereløpet. På tross av at Norge og de øvrige nordiske landene har satt likestilling i akademia på dagsordenen over flere tiår, kan vi ikke vise til høyere andel kvinner i slike toppstillinger enn andre europeiske land (European Commission, 2012).

Forklaringene på hva som er de største utfordringene i kvinners karriereløp til toppnivå i akademia er mange. Ikke minst sirkulerer det en rekke myter i akademia – forstått som dagligdagse forestillinger eller påstander som gjerne blir formidlet under uformelle samtaler når temaet kommer på dagsorden. Noen av disse virker tilforlatelige, andre fremstår som lite overbevisende – særlig for de som selv har gjort erfaringer på feltet. I denne artikkelen presenterer jeg ti slike myter og ser nærmere på hvordan mytenes form og innhold spiller sammen. Med dette utgangspunktet utforsker jeg mytenes overordnede budskap. Deretter løfter jeg fram to av de ti mytene som ble gitt særlig høy forklaringsverdi av en gruppe kvinnelige forskere – og viser hvordan disse kan forstås i lys av Michel Foucaults begreper om makt og motmakt. Avslutningsvis presenterer jeg ansatsen til en teorigenerering som kan gi retning både for praksis og videre forskning når det gjelder å sikre kvinner like karrieremuligheter som menn – til toppnivå i akademia.

I første omgang vil jeg imidlertid trekke fram hvordan kvinners karriereutfordringer i akademia forklares innenfor eksisterende forskning.

HVA FORSKNINGEN FORTELLER OSS

De siste årene er det gjennomført en rekke undersøkelser som tar sikte på å avklare hvorfor et lavere andel kvinner enn menn avanserer til topps i akademia, og hvorfor dette løpet tar lengre tid for kvinner enn for menn. NIFU-rapporten *Kvinner og menn – like muligheter? Om kvinners og menns karriereveier i akademia* tok utgangspunkt i hypoteser om at forskjellene mellom karriereveiene skyldtes trekk ved ansettelsesprosessen, ved forskningsmiljøet, ved den akademiske rollen og ved forskningsvilkårene. Studien viste at kvinner og menn hadde blitt mer like over tid på mange områder – samtidig som det fortsatt fantes noen faktorer som bidro til at menn hadde mulighet til å kvalifisere seg raskere enn kvinner i akademia. Kvinner brukte blant annet mer tid på undervisning, publiserte mindre og fikk mindre eksterne forskningsmidler, og menn hadde oftere enn kvinner kommet godt i gang med internasjonalt forskningssamarbeid (Hovdehaugen, Kyvik, & Bruen Olsen, 2004). Dette harmonerer med senere funn der forskerne undersøkte arbeidsvilkårene til vitenskapelig ansatte i norske forskningsinstitusjoner. Kvinnelige forskere var i mindre grad enn menn integrert i formelle og uformelle nettverk som er viktige for å publisere og skaffe økonomiske ressurser med betydning for forskerkarrieren (Vabø & Ramberg, 2009). I sin doktorgradsavhandling trakk Sigtona Halrynjo inn privatsfæren, og undersøkte hva som skjer med høyt utdannede kvinners og menns karriere og familietilpassning når de får barn. Til tross for samme utgangspunkt endte kvinner og menn opp med systematisk forskjellig

arbeids- og familietilpasning. Kvinner tok i større grad hovedansvaret hjemme og satte karrieren på vent, mens fedrene i større grad fulgte karriere-logikkens forventninger (Halrynjo, 2010). I en amerikansk studie av kvinners underrepresentasjon i forskning på matematikkfeltet forklares slike fenomen gjennom rollen kvinner påtar seg med hensyn til familie og barneoppdragelse – samt kjønnete forventninger knyttet til livsstil og karrierevalg (Ceci & Williams, 2010).

To områder peker seg ut innenfor forskning på feltet, nemlig arbeidssituasjon og arbeidsmiljø, samt familie og privatliv. Studien *Kjønn og karriere* undersøker kjønnslikestilling i akademia innenfor begge disse områdene og sammenhenger mellom dem. Her bekreftes hypotesene om at kvinners karriere hemmes av manglende kjønnslikestilling, skjevfordeling av tid som brukes på barneomsorg og dessuten mangelfullt psykososialt arbeidsmiljø – det siste i kombinasjon med dårlig oppgaveorganisering (Løvbak & Holter, 2012).

NIFU-rapporten *Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning* gir, på basis av internasjonal forskningslitteratur, en kunnskapsoversikt over de faktorer som kan bidra til å produsere kjønnsbalanse i faglige toppstillinger. Her identifiseres særlig faktorer som publisering, arbeidsvilkår for å drive forskning i sammenheng med undervisning, og faktorer knyttet til privatlivet som betydningsfulle for å merittere innenfor et vitenskapelig karriereløp. Gjennom å supplere med kvalitative studier og surveydata fra Arbeidsforskningsinstituttets *Tidsbruksundersøkelsen* gis det et bilde av hvordan disse ulike faktorene virker sammen i et hele i forskernes arbeidshverdag, og hvorfor særlig kvinner synes å ha dårligere rammevilkår for å posisjonere seg til videre avansement. Studien peker blant annet på at **kvinnelige** førsteamanuensiser i sektoren i mindre grad enn menn jobber etter den ordinære arbeidshverdagen slutt, noe som forklares som at kvinnene i større grad enn menn er nødt til å få gjort det de skal, inkludert forskning, innenfor normalarbeidsdagen (Vabø, Gunner, Tømte, Bergene, & Egeland, 2012).

Det kan være problematisk å overføre resultater av undersøkelser på tvers av land og systemer for høyere utdanning. Studien *Women's equality in the Scandinavian academy – a distant dream?* er imidlertid gjennomført innenfor en skandinavisk kontekst, og er interessant for norske forhold. Den peker på flere diskrimineringsmønstre; et uformelt system som fortsatt er tilpasset menn, tradisjonelle forventninger til at kvinner har familieansvar og mindre tid til karriere, og at menn i praksis ofte får forrang ved ansettelse. Studien konkluderer med at akademia i Skandinavia fortsatt opprettholder et «glasstak» (Healy & Seierstad, 2012).

Som vi ser konkluderer noen studier med at det fortsatt finnes kjønnsdiskriminering i de akademiske systemene som har betydning for kvinners karrieremønstre, i tillegg til at ulike rammevilkår og kulturelle forventninger bidrar til forskjeller – mens andre studier viser til at det er kvinnenes egne mer eller mindre frivillige prioriteringer og valg av livsstil som forklarer forskjellene.

OPPRYKKSPROSJEKTET – TI MYTER

Uansett hvilke forklaringer vi legger til grunn er den manglende balansen mellom kvinner og menn i faglige toppstillinger en utfordring for mange institusjoner. Dette gjelder også for Høgskolen i Buskerud og Vestfold (HBV). Våren 2013 startet derfor høgskolen³ *Opprykksprosjektet for kvinnelige forskere*, som raskt rekrutterte førsteamanuensiser og førstelektorer fra hele institusjonen, og på det meste hadde 58 deltakere. Det overordnede målet for prosjektet var å øke kvinneandelen på professor- og dosentnivå.

Som prosjektleder for Opprykksprosjektet hadde jeg en rekke samtaler med personer i og utenfor egen høgskole om kjønn og karriereutvikling i academia – både med de som deltok i prosjektet og andre interesserte. Mange hadde synpunkter både på ubalansen kjønne mellom og på selve prosjektet. I slike sammenhenger ble jeg gjerne eksponert for forklaringer og påstander fra kollegaer, både kvinner og menn, om hvorfor kvinneandelen på professor- og dosentnivå ikke er like høy som andelen menn, hvorfor kvinner ikke har like rask progresjon i karriereutviklingen som menn, og hvilke barrierer som eksisterer i academia på dette feltet generelt og ved HBV spesielt. I løpet av vintren 2013/14 noterte jeg disse systematisk ned, uavhengig av om jeg oppfattet dem som rimelige eller ei. Jeg grunnet litt over hva de var uttrykk for, før jeg formulerte dem punktvis som ti hverdagsteorier eller myter. Ni av disse mytene fikk form som mer eller mindre kjønnskategoriserende påstander, fordi det var slik de ble formidlet til meg. Den tiende myten ble formidlet og formulert mer åpen.

De ti mytene gir selvfølgelig ikke et fullstendig bilde av hvilke forestillinger som er i omløp innenfor academia på dette feltet, men de representerer en tenkning som jeg ble eksponert for i en avgrenset tidsperiode og i en definert situasjon – og som jeg valgte å gå nærmere inn på.

Under en samling for cirka 40 av de kvinnelige forskerne i Opprykksprosjektet våren 2014 presenterte jeg mytene på en PowerPoint. Deretter forklarte jeg kort hvordan de var framkommet. Følgende ti myter ble presentert:

- 1 Kvinner har flere forpliktelser på hjemmearenaen
- 2 Kvinner er mindre sultne på karriere
- 3 Kvinner er mindre villige til å drive selvpromotering og framheve seg selv i et kollegium, forstått som å presentere seg som en karrieresøkende medarbeider
- 4 Kvinner bukker raskere og mer systematisk under for forventninger i miljøet som handler om å ta på seg arbeidsoppgaver som ikke er meritterende, men som må løses

3. Opprykksprosjektet for kvinnelige forskere startet ved Høgskolen i Vestfold i 2013, og ble utvidet til å omfatte hele HBV etter fusjonen mellom de to høgskolene 1. januar 2014.

- 5 Kvinner har ikke på samme måte som menn tilgang til nødvendige nettverk når det kommer til å få etablert velvillige kommisjoner – eller tradisjoner for å ta slike nettverk strategisk i bruk
- 6 Kvinner vil gjerne sikre seg at de kommer igjennom med sin professor- og dosentsøknad allerede første gangen, og venter gjennomgående lenger enn menn med sin første søknad
- 7 Kvinner er mindre kjent med de ulike kodene som kjennetegner meritterende aktiviteter i academia og har dessuten dårligere tilgang til meritterende oppgaver
- 8 Kvinner har i mindre grad enn menn lært seg teknikken med å skrive artikler for å publisere
- 9 Kvinner er mindre drevne i å se spillet om arbeidsplaner og FoU-tildelinger, til å manøvrere og sikre seg støtte i tide – før det hele faller på plass
- 10 Prosessen rundt arbeidsplaner og kampen om FoU-midlene er helt sentral. Hvordan ledelsen tolker og iverksetter sin rolle er betydningsfullt. Etablering av arenaer, kommunikasjonslinjer, formelle og uformelle regler o.a. er med på å etablere både kultur og struktur, og påvirker gjennom dette kvinnelige kollegaers karriereutvikling

TILBAKEMELDINGENE

Etter en første kommentarrunde i plenum ble deltakerne oppfordret til å dele seg i grupper, og bedt om å vurdere mytene i forhold til om de hadde noe for seg – eller om den enkelte gruppe samlet sett betraktet dem som irrelevante forklaringer. Gruppediskusjonene hadde en dobbel hensikt. Først og fremst skulle erfaringer og oppfatninger deles og utforskes – i den hensikt å øke den enkeltes bevissthet om mulige utfordringer i eget karriereløp. I tillegg handlet det om å identifisere karriereutfordringer som deltakerne kjente seg igjen i, og som av den grunn burde få oppmerksomhet i Opprykksprosjektet.

Jeg deltok ikke i gruppediskusjonene, hverken som moderator eller deltaker, fordi jeg ønsket å redusere muligheten for å overidentifisere meg med noen gruppers holdninger og synspunkter og kanskje bli fanget av noen perspektiver framfor andre (Kalleberg, 1996). Dette var også en del av min strategi for ikke å gi tilkjenne hvilke av de ti mytene jeg eventuelt støttet og dermed påvirke utfallet.

Hensikten med å plassere deltakerne i grupper framfor å rette spørsmålene til deltakerne individuelt, var å legge til rette for sosial interaksjon og kollektiv meningsdanning (Wilkinson, 1998). Målet var å etablere et bredere grunnlag å vurdere de ulike mytene ut fra.

Refleksjoner i gruppe er først og fremst avhengig av hvorvidt den individuelle deltaker er villig til å dele sine tanker med gruppen (Brandth, 1996). Ut fra de tilbakemeldingene som ble gitt, konkluderte jeg med at denne viljen var til

stede. De åtte gruppene diskuterte etter hvert med stort engasjement. Deres vurderinger ble notert av gruppen selv, og deretter ble notatene samlet inn.

Kommentarene viste en viss spredning. Noen grupper noterte at de var delt i sitt syn på enkelte av mytene, andre samlet seg om en felles konklusjon. Kun to av mytene fikk det jeg betegner som relativt høy tilslutning, ved at myte 4 fikk udelt tilslutning fra fem grupper og myte 10 fikk udelt tilslutning fra fire grupper. Til sammenlikning fikk myte 1 og 5 udelt tilslutning fra kun tre grupper, og de andre enda lavere. Myte 8 pekte seg ut, fordi den ikke fikk tilslutning fra noen av gruppene. At kvinnelige forskere på dette nivået kjennetegnes av manglende mestring av artikkelskriving, i forhold til menn, ble med andre ord klart avvist.

Noen myter ser altså ut til å gi liten innsikt når det gjelder å forstå de kvinnelige forskernes karriereutfordringer. Andre kan tenkes å bidra med noen spor. Men før vi går inn på disse, vil vi se nærmere på hvordan mytebegrepet kan forstås.

MYTEN SOM MAKTSPRÅK

Myten er en historie som bærer i seg minner om en fortid, forstått som et samfunns kollektive forestillinger, hevder den franske sosiologen og semiotikeren Roland Barthes (Barthes, 1999). Myten er bearbeidet av en kollektiv bevissthet, og framtrer både som forkynnelse og som fastslått faktum. Den viten som lagres i det mytiske begrepsinnholdet, må betraktes som en uklar viten, dannet av vage og konturløse assosiasjoner (Barthes, 1999, s. 175). Moral og logikk blandes sammen, og den som blir stilt overfor myten opplever historien som sann og uvirkelig på en og samme gang. Sammenblanding av natur og historie blir til falske selvfølgeligheter – til noe naturlig (Barthes, 1999).

Mytespråket er derfor, slik Barthes framstiller det, et maktspråk – som fjerner fortellinger om fattigdom og sosialt produserte problemer, og stjeler historiene om sosiale forskjeller og klassekamp. Historisk bestemte fenomener blir framstilt som evigvarende og naturlige. Mytens funksjon kan dermed beskrives som å dekke over samfunnsmessige utfordringer, komplekse sammenhenger og erkjennelsen av sammensatte årsaksforhold. Myten skjuler på denne måten sporene og fungerer avpolitiserende (Barthes, 1999).

MYTENES FORM OG INNHOLD

Et første blikk på mytene viser et felles gjennomgående trekk der forskjellene mellom de kvinnelige forskerne nedtones ved at de fremstilles som en ensartet gruppe. Denne gruppen kjennetegnes av at de enten lar hjemlige forpliktelser komme i første rekke – eller ikke fullt ut mestrer de akademiske spillereglene og de prioriteringene som skal til for å gjennomføre en akademisk karriere på toppnivå.

De fleste mytene har en form der kvinner og menn settes opp mot hverandre som særegne kategorier og den kvinnelige forskeren egenskapsforklares, samtidig som den mannlige forskeren direkte eller indirekte etableres som norm. Gjennom denne kontrasteringen blir kvinnelige forskere definert ut fra hva de *ikke* er, og deres eventuelle særegne styrke blir ikke tematisert. Ingen av mytene formidler heller hvordan dosent- og professorrollen er etablert på menns premisser gjennom et lengre historisk forløp, og sånn sett bidrar til å styre forståelsen av hvilken kompetanse denne rollen skal inneha.

Dermed framstår kvinnelige forskere som mindre egnede i kraft av det å være kvinne. Slik legger også mytene til rette for en forståelse av kvinnelige forskere som offer. Den eneste muligheten for de kvinnelige forskerne til å motvirke en slik tilkortkomning ligger i det å overskride egen natur – å bli mer lik de mannlige forskerne. Gjennom mytenes naturaliserende budskap skjer det med andre ord en avpolitisering, der komplekse sammenhenger tildekkes, samfunns- og institusjonsutfordringer forsvinner og den enkelte kvinnelige forsker selv blir gjort ansvarlig for å overskride det kulturen har definert som kvinnens egen natur.

Likheter og forskjeller mellom kjønnene er en tematikk med mange implikasjoner. I sin studie av historiske og kulturelle myter fra 1949 peker Simone de Beauvoir på hvordan mannlighet i vår kultur representerte det allmenne der mannen fungerer som norm, mens kvinnelighet representerte det partikulære og det som avviker fra normen. Kvinners muligheter til å endre en slik posisjon er imidlertid uhyre vanskelig, siden kvinner gjerne ikke oppfatter seg som en enhetlig gruppe som står i et motsetningsforhold til menn. Dermed kan de ikke komme til bevissthet om seg selv som historiske subjekter og kjempe for likeverd på samme måte som for eksempel arbeiderklassen eller svarte undertrykte grupper (Torill Moi i Beauvoir, 2000).

Den amerikanske historikeren Joan Scott perspektiverer dette gjennom å peke på hvordan kvinner – straks de opptrer kollektivt for å protestere mot diskriminering, uvegerlig blir fanget i kategorien kvinner – som de i utgangspunktet gjerne protesterte mot å bli definert inn i (Scott, 1988).

INDIVID OG STRUKTUR

På 1970-tallet gikk diskusjonen høyt i Norge om forslaget til en lov mot kvin nediskriminering. Arbeiderpartiet forpliktet seg under valgkampen i 1973 til å legge fram forslag til en slik lov. Uenighetene var imidlertid store, og argumentene som sto mot hverandre handlet om hvorvidt et lovverk skulle være kjønnsnøytralt eller ikke. Tilhengerne av at loven skulle forby kvin nediskriminering hevdet at likestilling mellom kjønnene, som et kjønnsnøytralt lovverk, ville virke mot sin hensikt så lenge kjønnenes stilling i samfunnet var ulik. Kjønnforhold er gjennomsyret av makt, og en lov om likestilling ville tilsløre eksisterende kvinneundertrykking og gjøre mer skade enn gagn. Skulle det vedtas

en lov som bedret kvinners stilling, måtte det påbys *forskjellsbehandling* for å rette opp eksisterende skjevheter. Etter valgseieren ble loven fremmet, men ikke som en lov mot kvinnediskriminering – men som lov om likestilling mellom kjønnene, og vedtatt i 1978 (Halsaa, 2006a).

Loven speiler situasjonen i Norge som et relativt sjeldent tett og tillitsfullt forhold mellom kvinner, forskning, politikk og stat (Halsaa, 2006b). Dette ble for første gang rammet inn gjennom begrepet «statsfeminisme» av professor og arbeiderpartipolitiker Helga Hernes i hennes bok *Welfare State and Woman Power: Essays in State Feminism* (Hernes, 1987). Begrepet bidro til å forklare hvordan feminisme kan fremmes ovenfra gjennom likestillings- og sosialpolitikk, og beskrev institusjonaliseringen av samarbeidet mellom Staten og kvinnene.

Feminisme er imidlertid et begrep som mange gjør krav på. Nylig lanserte to høyrekvinner boken *Blåstrømper. Vi er de nye feministene* (Thue & Wæthing, 2014). Her hevder de at blåstrømper representerer en form for feminisme som kan ivareta kvinners rettigheter på en bedre måte enn rødstrømpenes og venstresidens statsfeminisme. De markerer sin støtte til kvinners frihet, selvstendighet og selvbestemmelsesrett, og motstand mot blant annet kvotering av kvinner. Blåstrømpenes perspektiv er individuelt og aktør- og ressursorientert, det vil si at individet er fritt, selvstendig og velger selv, at kvinner må sees som individer og ikke som grupper, og at kvinner er like dyktige som menn og ikke trenger særordninger. Dette står i motsetning til rødstrømpenes perspektiv som er strukturelt, det vil si at makt utøves gjennom sosialt utviklede lover, rutiner, ordninger, vaner og normer som eksisterer i en bestemt setting. Disse kan være synlige og gjenkjennelige, men like ofte er de vanskelige å få øye på. Mulighetene er ikke likt fordelt mellom kjønnene. Derfor trengs en regulerende politikk.

Denne kontrasteringen mellom individ- og strukturperspektiv vil jeg i neste omgang ta med inn når jeg nå skal følge opp resultatene av de åtte gruppenes vurderinger.

FRA MAKT TIL MOTMAKT

De to mytene 4 og 10 fikk begge relativ stor tilslutning fra deltakerne i Opprykksprosjektet. Den første formidler et budskap om at kvinnelige forskere blir utsatt for kulturelt press gjennom tradisjonsbundne forventninger fra miljøet – og at de gir etter for dette presset. Den siste understreker lederes betydning for arbeidsvilkår og rammebetingelser når det kommer til kvinners karriereutvikling.

At kvinner i akademia tar på seg ikke-meritterende oppgaver når de blir utsatt for press, blir dermed vurdert som et typisk og gjenkjennelig fenomen. I tillegg kan myten leses som at kvinner utsettes for *andre* forventninger enn menn, og

at det er disse særegne forventningene som fører til at kvinner gir etter for presset. Med utgangspunkt i Foucaults begrep om governmentality vil jeg tematisere det maktperspektivet som dette kan forstås i lys av.

Governmentality er betegnelsen på en diffus maktform. Den har et bredt historisk og samfunnsmessig fundament, som det vil føre for langt å utdype her. Jeg vil derfor kort skissere noen hovedtrekk.

Governmentality innebærer ikke en relasjon av dominans, forstått som at noen forsøker å få deg til å gjøre noe du egentlig ikke vil. Derimot betegner den en situasjon der det etableres en norm, som innebærer stor sannsynlighet for at det sosialiserte og normaliserte subjektet frivillig vil adlyde. Makten virker ved hjelp av individets internalisering av denne normen, slik at individet begrenser og kontrollerer seg selv. Styring av individet skjer dermed gjennom individer, ved hjelp av deres egen sannhet – og betegnes av Foucault som selvets teknologi (Foucault, 2002, s. 94).

Governmentality er med andre ord en makt som får individet til å oppføre seg på et bestemt vis, gjennom å løfte fram, henvise til og oppmuntre til det som er normalt. Hvilken normalitet som gjelder for kvinnelige akademikere når det kommer til tradisjonsbundne forventninger, har vi ingen fullstendig oversikt over. Derimot vet vi fra forskningen på feltet, som ble presentert i første del av denne artikkelen, at de kulturelle forventningene som rettes mot kvinner til dels er annerledes enn de som rettes mot menn. Der oppsummerte vi også at noen studier konkluderte med at det er kvinnenenes egne mer eller mindre frivillige prioritering og valg av livsstil som forklarer forskjellene mellom karriereløpene.

I et governmentality-perspektiv kan vi dermed hevde at de kvinnelige forskernes frivillige prioriteringer og valg av livsstil i realiteten handler om en diffus maktform – der kulturen styrer gjennom eksisterende normer, og den kvinnelige forskeren handler slik den internaliserte normen tilsier. En slik dynamikk innebærer å veves inn i et relasjonelt maktfelt som er svært krevende å sette seg ut over, fordi maktens særlige vesen nettopp er individets egen vilje til å disiplinere seg selv (Foucault, 2002; Ulvestad, 2010, s. 127–140).

Samtidig er ikke makten suveren. Foucaults maktforståelse inkluderer også motmakt. «Motmakten er 'i' makten – man unnslipper den aldri» (Foucault, 1999, s. 106). Den skapes gjennom ny kunnskap, som et resultat av erfaringer med makten – i betydningen nye meningssystemer (Foucault, 1999; Ulvestad, 2010, s. 181–182).

LEDELSE MED UTGANGSPUNKT I STRUKTURENE

Med dette som bakteppe vender vi tilbake til myte 10. Også her løftes arbeidsoppgaver og arbeidsfordeling fram, og sees i lys av lederes betydning for arbeidsvilkår og rammebetingelser. Den overordnede tematikken er med andre

ord den samme. Dermed er det nærliggende å tenke disse to mytene i sammenheng. Gjennom et slikt grep vil vi kunne se at den utfordringen som reises i myte 4, kan finne sin løsning gjennom myte 10. I et overordnet perspektiv vil med andre ord disse to mytene kunne fungere sammen i følgende helhetlige rasjonale: *Siden kvinner i større grad tar på seg arbeidsoppgaver som ikke er meritterende, men som må løses, er det opp til ledere å fordele arbeidsoppgavene bedre mellom kvinner og menn – og på denne måten bidra til å støtte opp om kvinners karriereutvikling.*

Slik kan de to mytene forstås i lys av et større maktperspektiv, der makt kan møtes med motmakt og etablere den nye virkeligheten – forstått som den nye produktive makten.

En slik sammenstilling av to uavhengige myter, som begge fikk relativt stor tilslutning og dermed i stor grad henter sin legitimitet fra deltakerne selv, kan i vårt perspektiv defineres som et spor å følge opp. Sporet styrkes ytterligere ved at disse to mytene peker i samme retning som en del av forskningen på feltet, sammenfattet gjennom stikkord som kulturelle forventninger og rammevilkår.

Innenfor merkelappen postmoderne psykologi beskriver Kenneth. J. Gergen konstruksjonen av nye verdener som et av den postmoderne psykologiens potensialer. Istedenfor 'telling it like it is', er utfordringen mer å 'tell it as it may become'.⁴ Det som framkommer gjennom en slik refleksjon betegner han «generative theory» (Gergen, 1992, s. 27). Dette er en teoridanning som er ment å skulle erstatte den konvensjonelle tenkningen og dermed åpne for nye alternative tanker og handlinger. Forutsetningen er imidlertid at forskeren tar utgangspunkt i de historiske sammenhengene som det enkelte forskningsprosjektet utspiller seg innenfor. Det er med andre ord ikke en hvilken som helst fri og utopisk fortelling som kan forstås som fruktbar (Gergen, 1992, s. 28).

For vår del er det imidlertid interessant at den teoriensatsen som skisseres ovenfor, der ledere blir forstått som sentrale når det gjelder å støtte opp om kvinners karriereutvikling, på sikt kan levere et bidrag til nye innsikter når det kommer til lederoppgaver og ledelsesansvar. Perspektivet er som vi ser strukturelt, og har mye til felles med det vi tidligere har omtalt som statsfeminisme (Hernes, 1987). I vår sammenheng er det imidlertid ikke forholdet mellom stat og kvinner som aktualiseres, men en allianse mellom de kvinnelige forskerne og deres ledere i akademiske institusjoner. Som en analogi til statsfeminisme som styringsform, der feminisme fremmes gjennom samspill mellom mobilisering nedenfra og integrasjonsbestrebelse ovenfra, kan det derfor gi mening å tematisere et samarbeid mellom de kvinnelige forskerne og institusjoners ledelsesnivå gjennom termen *institusjonsfeminisme*.

En slik begrepsbruk forutsetter imidlertid en vilje til å åpne debatten. Statsfeminisme har så langt konnotert både 1970-tallet, elitefeminisme og en venstre-

4. Istedenfor å «si det som det er», er utfordringen mer «å si det som det kan bli» (Gergen, 1992, egen oversettelse).

orientert stat, og dermed vakt en viss motstand i norsk offentlighet (Sørensen, 2014). I 2016 har vi imidlertid erfart at staten kan være både rød, rødgrønn og blå – og feminismen likeså.

Motivasjonen for å lansere institusjonsfeminisme som begrep er å rette oppmerksomheten mot lederes muligheter og ansvar for å motvirke strukturer som fungerer hemmende for kvinners karriereutvikling i academia. Makten er, med utgangspunkt i Foucault, knyttet til de normene som eksisterer i den akademiske kulturen. Denne kulturen har røtter i en fortid der de akademiske institusjonene ble skapt av menn, for menn. Å bryte ned makten gjennom motmakt innebærer blant annet å avdekke og arbeide målbevisst med endring av etablerte normsett og dominerende kulturer, slik at kvinnelige forskere etter hvert kan tilbys reell likhet i karriereløpet til toppnivået i academia.

Reell likhet vil i noen sammenhenger også måtte innebære å avvike fra kjønnsnøytralitet, fordi kjønnsnøytralitet vil innebære å overse de institusjonaliserte strukturene som, til dels på usynlige måter, favoriserer menn. Institusjonsfeminisme forstått på denne måten, vil derfor etter mitt syn kunne bidra til å nå det overordnede målet som ble introdusert i artikkelens innledning, og som i stort handler om å fremme demokrati gjennom å sikre forskerstemmer av begge kjønn.

VEIEN VIDERE GÅR GJENNOM NYTT PROSJEKT

HBV ble våren 2015 tildelt midler fra BALANSE-programmet i NFR for å gjennomføre det treårige innovasjonsprosjektet *Kvinnelige forskere, Læring, Organisasjon og Kjønnsbalanse* (KLOK). Dette er en videreføring av Opprykksprosjektet for kvinnelige forskere. KLOK tar sikte på å øke kvinneandelen i faglige toppstillinger og forskningsledelse gjennom både strukturelle og individuelle tiltak – og gjennom elementer av forskjellsbehandling der dette kan bidra til å rette opp eksisterende skjevheter. Institusjonskultur, inkludert ledernes holdninger og roller, blir viktige omdreiningspunkter i prosjektet, både i den praktiske gjennomføringen og i den forskningen som prosjektet legger opp til.

LITTERATUR

- Barthes, Roland (1999). *Mytologier*. Oslo: Gyldendal.
- Beauvoir, S. de (2000). *Det annet kjønn. Med innledende essay av Torill Moi*. Oslo: Bokklubben Dagens Bøker.
- Brandth, B. (1996). Gruppeintervju: perspektiv, relasjoner og kontekst. I H. Holter, & R. Kalleberg (red.), *Kvalitative metoder i samfunnsforskning* (s. 145–165). Oslo: Universitetsforlaget.
- Ceci, S., & Williams, W. (2010). *Understanding current causes of womens's underrepresentation in science*. Hentet fra <http://www.pnas.org/content/108/8/3157.full>.

- European Commission (2012). *She Figures 2012: Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators*. Hentet fra http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf.
- Foucault, M. (1999). *Seksualitetens historie I: Viljen til viten*. Oslo: Pax Forlag, Exil.
- Foucault, M. (2002). *Forelesning om regjering og styringskunst*. Oslo: Cappelen Akademisk forlag.
- Gergen, K. J. (1992). Toward a Postmodern Psychology. I S. Kvale (red.), *Psychology and postmodernism* (s. 17–30). London: Sage.
- Halrynjo, S. (2010). *Mødre og fedre i møte med karrierelogikkens spilleregler. Hva skjer med høyt utdannede kvinners og menns karriere- og familietilpasning når de får barn? Og hvordan kan tilpasningene forklares?* (Doktoravhandling Institutt for sosiologi og samfunnsforskning, Det samfunnsvitenskapelige fakultet). Oslo: Universitetet i Oslo.
- Halsaa, B. (2006a). Fra kvinneforskning til kvinne- og kjønnsforskning. *Kjønnsforskning* (s. 108–120). Oslo: Universitetsforlaget.
- Halsaa, B. (2006b). Kvinneforskning. I J. Lorentzen, & W. Mühleisen (red.), *Kjønnsforskning* (s. 95–107). Oslo: Universitetsforlaget.
- Healy, G., & Seierstad, C. (2012). *Work, Employment & Society*, 26(2), 296–313. SAGE.
- Hernes, H. M. (1987). *Welfare State and Woman Power: Essays in State Feminism*. Oslo: Norwegian University Press (Universitetsforlaget AS).
- Hovdehaugen, E., Kyvik, S., & Bruen Olsen, T. (2004). *Kvinner og menn – like muligheter? Om kvinners og menns karriereveier i akademia*. Oslo: NIFU-STEP skriftserie 25/2004.
- Johannesen, S., & Larsen, I. M. (2014). *Tilstandsrapporten for universiteter og høyskoler 2014*. Kunnskapsdepartementet.
- Kalleberg, R. (1996). Forskningsopplegget og samfunnsforskningens dobbeltdialog. I H. Holter, & R. Kalleberg (red.), *Kvalitative metoder i samfunnsforskning* (s. 26–72). Oslo: Universitetsforlaget.
- Løvbak, H. E., & Holter, Ø. G. (2012). *Kjønn og karriere. En rapport om kvinners karriereutvikling med utgangspunkt i mentorprogrammet ved Universitetet i Oslo*. Oslo: Universitetet i Oslo.
- Scott, J. W. (1988). Deconstructing Equality-versus Difference – Or, the Uses of Poststructuralist Theory for Feminism. *Feminist Studies*, 1.
- Sørensen, S. Ø. (2014). Fortellinger om feminisme og motforestillinger mot statsfeminisme. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 3–4, 236–251.
- Thue, K., & Wæthing, V. (2014). *Blåstrømper: Vi er de nye feministene*. Oslo: Kagge forlag.
- Ulvestad, J. (2010). *Spenninger i den språklige samfunnsveven. En kritisk analyse av politiske tekster om foreldre, oppvekst og barnevern* (Doktoravhandling, Det utdanningsvitenskapelige fakultet). Oslo: Universitetet i Oslo.
- Vabø, A., & Ramberg, I. (2009). *Arbeidsvilkår i norsk forskning*. Oslo: NIFU Step.
- Vabø, A., Gunnes, H., Tømte, C. E., Bergene, A. C., & Egeland, C. (2012). *Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning*. Oslo: NIFU.
- Wilkinson, S. (1998). Focus group methodology: a review. *International Journal of Social Research Methodology*, 1(3), 181–203.