

# Kjønnsbalanse og likestilling: Betydningen av meritokrati og faghierarkier

Knut Liestøl

Professor, Institutt for informatikk,  
Universitetet i Oslo

Leder styret for Balanseprogrammet,  
Norges Forskningsråd

# Hva jeg vil snakke om

- Kjønnsbalanse og likestilling: Status
- Kort om implisitt bias og meritokrati-svikt
- Kjønnsforskjeller fagvalg + faghierarkier  
=> utfordring for likestilling
- Korte sluttkommentarer

# Dobbeltmålet i akademia: kjønnsbalanse og likestilling

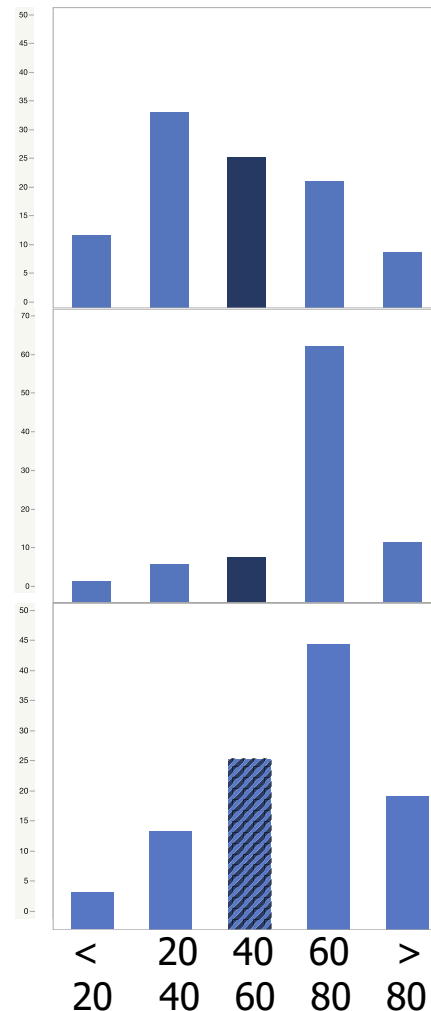
«Regjeringen ser det som en av sine viktigste utfordringer å tilstrebe like mange kvinner og menn på alle stillingsnivåer og på alle fagområder», Forskingsmeldingen 2009.

- Like mange kvinner og menn på alle fag
  - Ofte primært begrunnet ut fra talentutnyttelse og mangfold av perspektiver
- Likhet oppover i stillingshierarkiet
  - Ofte begrunnet ut fra rettferdighet/like muligheter

Like mange kvinner og menn på  
alle fag  
Status (om 30 år...)

# Det kjønnsdelte akademia.

- I forskningssystemets rekrutterings-grunnlag er en *svært langt* fra målet om like mange kvinner og menn på alle fag
- Her illustrert ved kjønnsfordelingen blant kandidater fra ulike masterprogrammer
- Balanserte studier: mørke kolonner



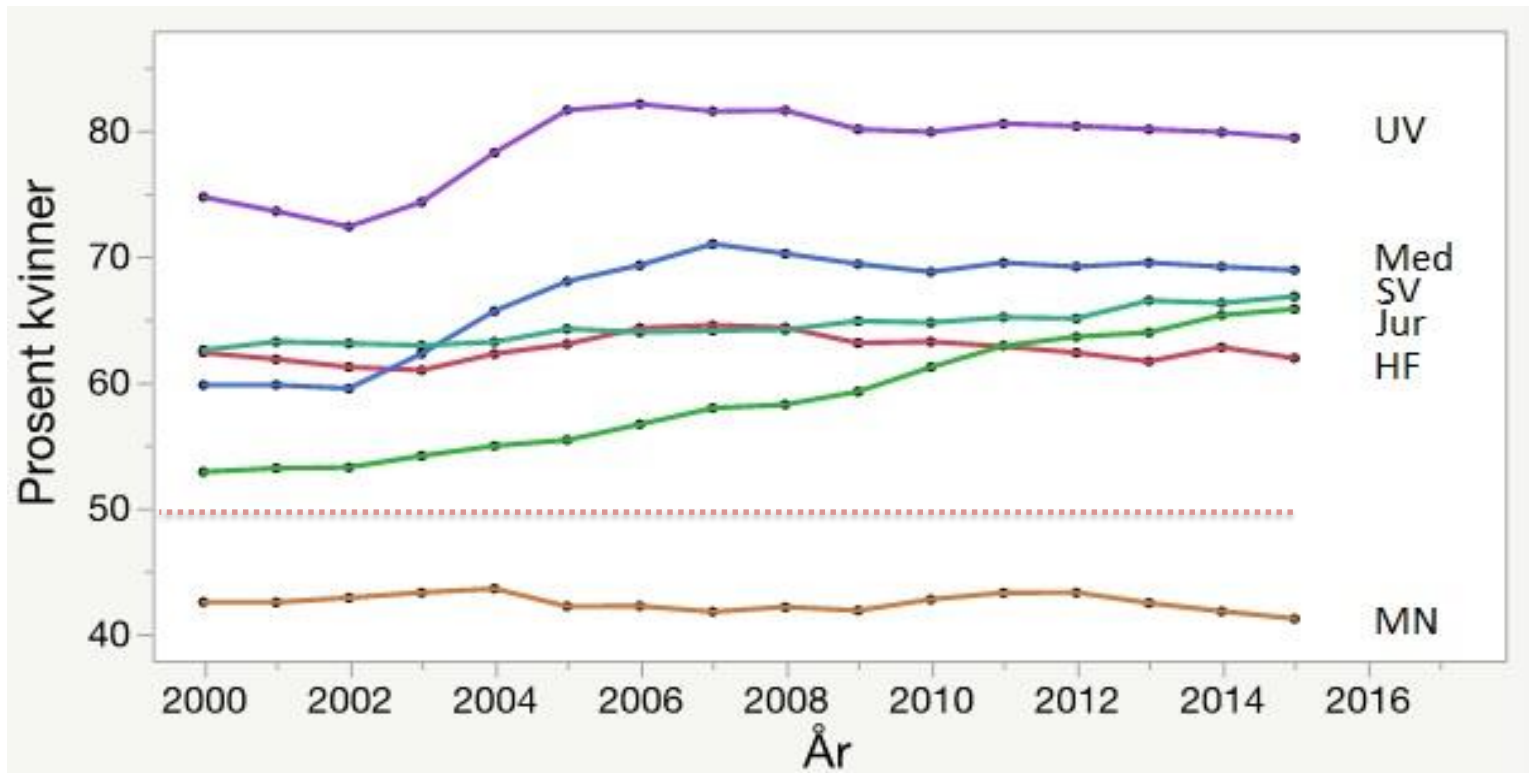
NTNU

UiO

UiT

Andel kandidater med ulik andel kvinner blant medkandidatene

# En stabil ubalanse



Andel kvinner ved studieprogrammer ved de større fakulteter ved UiO

## Også innen fag: Kjønn og fagprofil ved Informatikk/UiO

Kandidater (2014) fordelt på instituttets 12 forskningsgrupper:

	Menn	Kvinner	% Kv.
• Designgruppa (Brukerperspektiv, Velferdsteknologi)	4	19	82.6
• De andre 11 grupper	87	9	9.4

# Oppsummering – kjønnsforskjeller fagpreferanse

- Stor kjønnsubalanse, også på «mikronivå»
- Stabil ubalanse siste 10 år
- Dagens kandidater  $\approx$  professorene om 30 år
- Motiv for
  - Arbeide for utjevning på lengre sikt
  - Tenke likestilling i akademia ut fra at vi fremover må «leve med» store fagforskjeller i kvinneandeler



# (U)likhet oppover i stillingshierarkiet

- Analyser kompliseres av tidstrender, men...
- Kvinneandelen faller (ca. 10 prosentpoeng)  
kandidat => PhD => postdoktor på alle faglige hovedområder uten at tidstrender kan forklare dette.
- Lite forskjell kvinner/menn ved overgang til førsteamanuensis
- **Nytt fall mot øverste nivåer**, spesielt «helt øverst»: SFF-ledere i dag 17.4 % kvinner, alle SFF 11.5 %.
- **Merk: Dette er situasjonen med iverksatte tiltak**

Mulige mekanismer

# To akademia-interne mekanismer for kjønnskjevhet i avansement

- Implisitt bias som favoriserer menn
  - Trolig spesielt med effekt i uformelle prosesser, eksempelvis tidlig i karriereløpet
- «Alle fag er like, men noen fag er likere enn andre»
  - Med sikkerhet viktig i utvelgelse i eksellensevirkemidler

# To akademia-interne mekanismer for kjønnskjevhet i avansement

- Implisitt bias som favoriserer menn
  - Trolig spesielt med effekt i uformelle prosesser, eksempelvis tidlig i karriereløpet
- «Alle fag er like, men noen fag er likere enn andre»
  - Med sikkerhet viktig i utvelgelse i eksellensevirkemidler

Viktig årsak til at slike mekanismer får «spillerom»:

Metoder for akademiske kvalitetsvurderings har klare elementer av subjektivitet

# Kvalitet: Hva er det??

- “Jeg vet ikke hva kvalitet er, men jeg kjenner det når jeg ser det” (sitat formann Det frie forskningsråd i DK og tidligere divisjonsdirektør i NFR).
- “Høy kvalitet er det velrenommerte forskere på feltet mener er bra, og en velrenommerte forsker blir man ved å ha levert høy kvalitet” (Kåre Hagen, 2009)
- Og tilnærmet slik fungerer peer review
  - «Det beste vi har» – og derfor vel verdt å forsvare
  - Men åpenbart konserverende og følsomt for “bias”

# Implisitt bias og “meritokrati”

- Meritokrati - et ideal for akademia
- I det perfekte meritokrati fordeles posisjoner utelukkende etter evner, kompetanse og ferdigheter.
- Men:
  - Når eksistensen av implisitt bias er veldokument i både eksperimentelle og empiriske studier (kfr. tidligere foredrag)
  - Og hvis kvalitet tenderer mot «noe en kjenner når en ser det»  
hvor solid er da meritokratiet?
- Implisitt bias er ikke bare et «praktisk problem», det burde få akademia til å «rystes i sine grunnvoller».

Det kjønnsdelte akademia og  
prioritering av stillinger/posisjoner

# Kjønn og fagprofil ved Informatikk/UiO

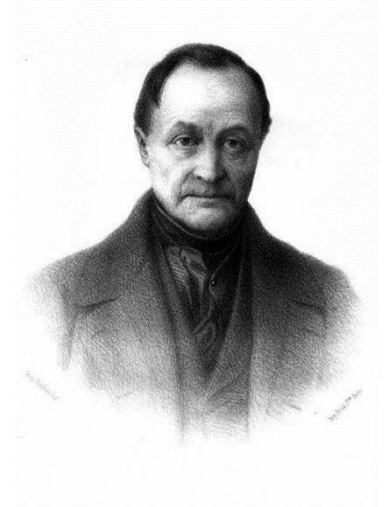
• Design	4	19	82.6
• De andre 11 grupper	86	9	9.4

- Valgt profil på stillinger vil nødvendigvis bety mye for kvinneandelen på informatikk.
- Hvis mannlige verdier preger hva en oppfatter som «viktige, prioriteringsverdige fagretninger», må det få klare likestillingsmessige konsekvenser.
- Faghierarkier – en indikasjon på at «mannlige verdier»?



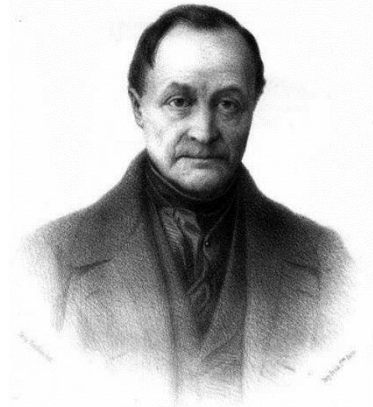
# Hierarkienes effekt: Comtes klassiske hierarki

- Comte formulerte ( $\approx$  1840) et hierarki av erkjennelsesstadier, med det positive stadium som idealet
- Rangerte vitenskapene etter hvor nær de var hans ideal:
  1. Matematikk
  2. Astronomi
  3. Fysikk
  4. Kjemi
  5. Biologi
  6. Sosiologi



# Comtes hierarki: Lever det – og hvor er kvinnene?

- Sammenlikner:
  - Comtes faghierarki
  - Andel Yngre Fremragende Forskere (2002) relativt til andel PhD'er i fagene
  - Andel kvinner i faste stillinger i fagene

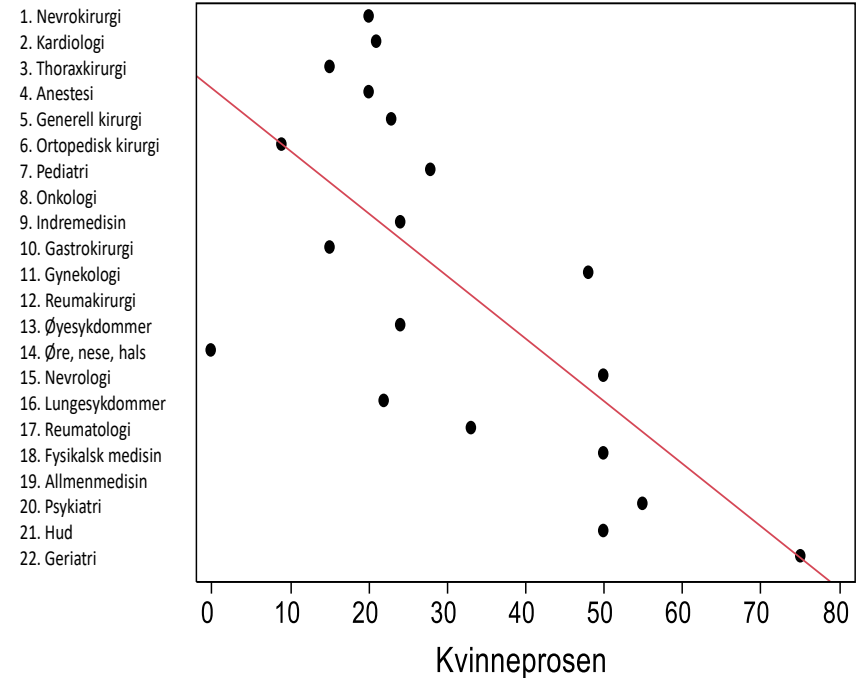


Comte:      **Matematikk**>Astro/Fysikk>**Kjemi**>Bio>Sosiologi  
YFF:        **Astro/Fysikk**>**Matematikk**>**Kjemi**>Bio>Sosiologi  
Kvinner:    **Sosiologi**>Bio>**Kjemi**>Astro/Fysikk>**Matematikk**

# Medisinske spesialiteter

- Dag Album (1991) lot leger og viderekommende studenter rangere spesialiteter etter prestisje («Y-akse»)
- Inge Henningsen undersøkte kvinneandeler i spesialitetene ved Københavns universitet («x-akse»)

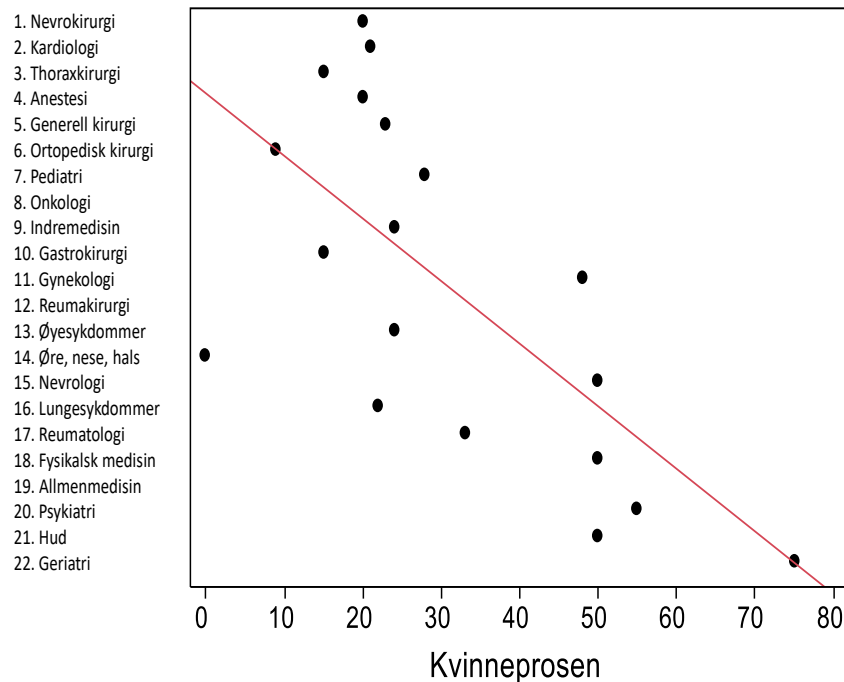
Figur1: Prestisje og kvinneandel i ulike medisinske spesialiteter.



# Medisinske spesialiteter

- Dag Album (1991) lot leger og viderekommende studenter rangere spesialiteter etter prestisje («Y-akse»)
- Inge Henningsen undersøkte kvinneandeler i spesialitetene ved Københavns universitet («x-akse»)
- Lav prestisje:
  - Mange kvinner
  - Lønnings II utvalgets prioriterte områder geriatri og psykiatri

Figur1: Prestisje og kvinneandel i ulike medisinske spesialiteter.



# Humaniora

- Eliteforskerpriser i humaniora i N og DK er sterkt konsentrert på få fagområder: filosofi – lingvistikk – oldtid (historie/arkeologi) og musikk.
- Sterkt sammenheng mellom fag med mange eliteforskningspriser og fag med høy andel menn blant studenter og ansatte (UiO data)
- Høy andel menn i 4 av 5 områder med elitepriser
- Høy andel menn i 0 av 7 områder uten elitepriser

# Bevisstheten rundt normers potensielle betydning: Evaluering av norske informatikk-miljøer

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

Et ganske "påfallende" resultat – påvirket av hierarki?

Hva sier komiteen om eventuelle vanskeligheter i vurderinger? **Intet**

Og i de andre inf-evalueringene med tilsvarende resultat? **Intet**

# Oppsummering

- Det er markante ulikheter i fagvalg for kvinner og menn

+

- Klare preferanser i akademia for utvalgte fag

=>

- Klare likestillingsutfordringer, spesielt der en sammenlikner bredt – f. eks. eksellense-satsinger.

# Vi har hierarkier og urimelige tildelinger, men har vi da mange mannlige skurker?

- Hvis det vurderes som hensiktsmessig, trenger vi i hvert fall ikke å utnevne skurker for å forklare kjønnskjevheter i prioritering:
  - De fleste av oss er glade i vårt fag og våre fagtradisjoner, og vi ønsker derfor styrking av vårt område
  - Menn har historisk vært i overveldende majoritet i akademia

=>

Akademia blir mest glad i «mannefag»

- Og vi trenger diskusjon og synliggjøring; det er oftest enklest uten noen i forsvarsposisjon



# Sluttord

## fra styrelederen for BALANSE

- Utfordringene for balanse og likestilling er mange, både forskningsmessig og på handlingsplanet.
- Løsningene krever kompetanse, handlingsvilje og innsats.
- Styreleder hadde ikke trodd at hans fakultet skulle ta en plass i fronten hva gjelder kompetanse, handlingsvilje og innsats.
- Men han tok feil, og **takk for det FRONT!**

Og takk for meg