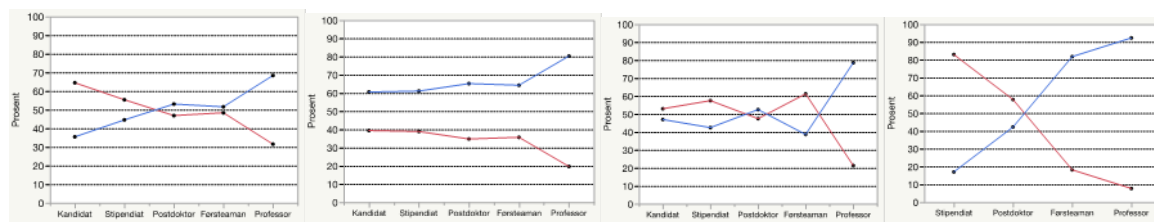


1 Kjønnsskjvhet ved UiO og bakgrunn for søknaden

Kvinneandelen på lavere nivåer i UH-sektoren har økt betydelig innen de fleste fag, men stadig er andelen kvinner i høyere stillinger betydelig lavere enn det rekrutteringsgrunnlaget skulle tilsi. Hypoteser om at forskningssystemet har et kjønnsnøytralt, objektivt meritokrati som vil rette på dette, har lite støtte i forskning. I tillegg til denne ubalansen mellom stillingsnivåer er det innen mange fag en vedvarende og stor kjønnsmessig ubalanse på alle nivåer. Ved Universitetet i Oslo (UiO) er det 31 % kvinnelige professorer, men med store variasjoner mellom fakulteter og fagområder. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN), Teologiske fakultet (TF) og Naturhistorisk museum (NHM) peker seg ut i negativ retning, med hhv. 20 %, 20 % og 8 % kvinner i de vitenskapelige toppstillingene. De to fakultetene og museet har dermed en felles hovedutfordring med markant kjønnskjvhet, spesielt på toppnivå (Figur 1).



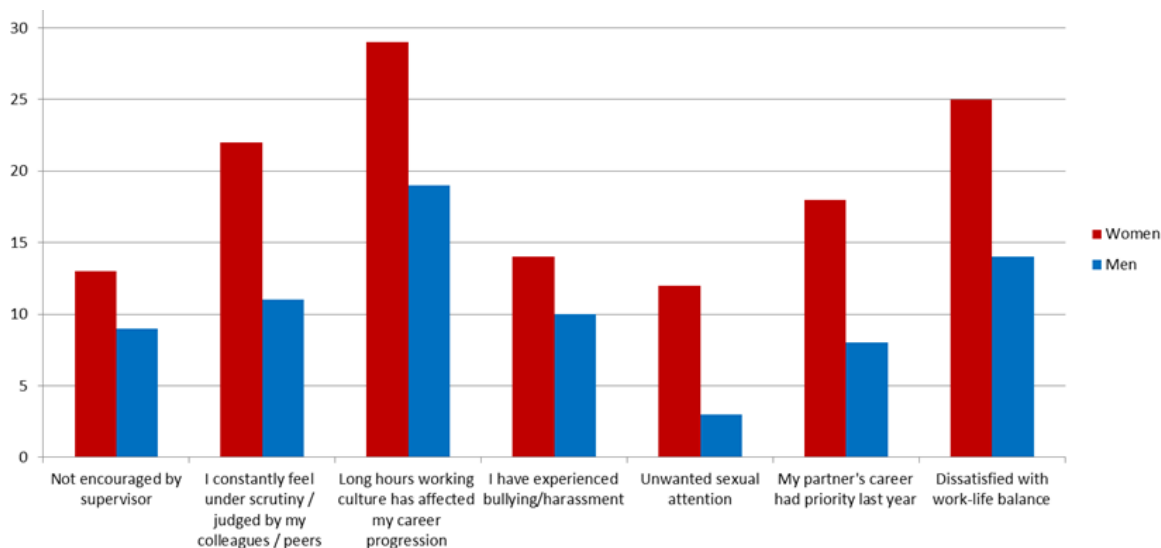
Figur 1: Kjønnfordeling (rødt = kvinner) fra kandidat til professor ved (fra venstre) UiO, MN, TF og NHM (Kilde: DBH).

Et samarbeid mellom MN, TF og NHM gir en unik mulighet for å arbeide systematisk med organisasjonsutvikling og ledelse i et kjønnsperspektiv ved enheter som er svært ulike i størrelse, fag-, publisering- og forskningstradisjon, samt organisering. TF omfatter humanistisk innrettede fag, med forskning i mindre grupper og nettverk, og publisering hovedsakelig som eneforfattere. Forskningsgrupper innen realfag samarbeider om lokal, nasjonal og internasjonal infrastruktur og sampubliserer resultatene. Forskningsgruppene ved MN er store, mens forskningen ved NHM foregår i mindre grupper og er vesentlig rettet mot museets samlinger. NHM og TFs inntreden vil gi et bredt nedslagsfelt med mulighet for målrettede tiltak med stor overføringsverdi til en rekke fagområder ved UiO og i UH-sektoren for øvrig – nasjonalt og internasjonalt.

UiO har lenge arbeidet med tiltak for å fremme kjønnsbalanse og har et solid kunnskapsgrunnlag bl.a. ut fra lokale undersøkelser som også inkluderer BALANSE-prosjektet FRONT (Snickare et al. under utarbeidelse (a og b), Holter og Snickare under utarbeidelse, Fürst 1988, Thun & Holter 2013, Korsvik 2017). Forskingen på UiO bekrefter nasjonal og internasjonal forskning som viser at frafallet av kvinner beror på et *samspill mellom ulike faktorer*, derunder stort arbeidspress, et maskulint forskerideal, (u)bevisst bias til fordel for menn, faghierarkier der menn dominerer på de tunge områdene, mannlige nettverk, manglende støtte til kvinner, uklar eller manglende involvering fra ledelsen, devaluering av kvinner som utfordrer menns posisjoner, at kvinnene i mindre grad får tid til forskning, problemer med å kombinere arbeid og omsorg, og generelle holdninger i samfunnet. Mangfold og interseksjonalitet, dvs. hvordan ulike sosiale kategorier samvirker, blir en del av kunnskapsgrunnlaget. Prosjektet tar utgangspunkt bl.a. i Ackers modell (1990, 2006) om at likestilling kan endres via prosesser og rutiner, i organisasjonskultur, i interaksjonen mellom individer og i individenes eget identitetsarbeid.

2 Grunnlag fra BALANSE-prosjektet FRONT: Female Researchers on Track

BALANSE-prosjektet FRONT ved MN-fakultetet sikter mot en varig kulturendring gjennom ledelses- og organisasjonsutvikling, målrettede opprykkstiltak samt innhenting av kunnskap via kvalitativ og kvantitativ forskning. En medarbeiderundersøkelse fra 2018, hvor målgruppen var alle ansatte ved MN, viser store forskjeller i hvordan menn og kvinner opplever sin arbeidshverdag og sine karrieremuligheter (Figur 2). Resultatene støttes av forskningsintervjuer med utvalgte vitenskapelig ansatte, og tydeliggjør et klart behov for å videreføre og styrke en organisasjonsutvikling som inkluderer et kjønnsperspektiv.



Figur 2: FRONT-medarbeiderundersøkelse 2018 (N = 843; 43% kvinner): Prosent ja/enig (dataene skal publiseres).

FRONT-tiltakene rettet mot utvalgte kvinnelige toppforskningsledere (N = 18) har blitt svært godt mottatt og har gitt gode resultater i form av forskningssøknader til bla. ERC, Horizon 2020 Marie Curie, NordForsk, SFF og diverse NFR-utlysninger (totalt 106) og tildelinger (totalt 34; avventer i tillegg svar på 25), og skal videreføres innen MN-fakultetets ordinære strukturer. Tiltakene rettet mot bredden av MN-fakultetets kvinnelige akademikere møtte større utfordringer, og erfaringene herfra tilsier en dreining av fokus fra individrettede tiltak til aksjoner på systemnivå i FRONT2.

Alle MN-fakultetets akademiske ledere fra dekanat via instituttledere, seksjonsledere til ph.d.-veiledere har gjennomgått en systematisk opplæring om kjønn og ledelse i academia. En mindre omfattende versjon av denne lederutviklingen skal gjennomføres ved NHM og TF i forkant av FRONT2. I opplæringsprogrammet ble MN-fakultetets og UH-sektorens utfordringer satt tydelig på agendaen, og MeToo-kampanjen høsten 2017 førte til ytterligere bevisstgjøring blant deltagerne. Kjønnsbalanse og likestilling skal videreføres som tema i all ledelsesutvikling ved museet og de to fakultetene, og erfaringene fra aktivitetene utgjør et sentralt grunnlag for arbeidet med organisasjons- og ledelsesutvikling i FRONT2.

En viktig suksessfaktor for FRONT har vært dets ledelsesforankring og integrering i ordinære strukturer. Tilsvarende forankring står derfor sentralt hos alle partnerinstitusjoner i FRONT2. Samarbeidet mellom MN og kjønnsforskere fra Senter for tverrfaglig kjønnsforskning (STK) ved UiO har gitt et solid kunnskapsgrunnlag for FRONT2. Samarbeidet skal videreføres i FRONT2 og utvides med Kungliga Tekniska Högskolan (KTH) i Sverige, som ved rektoratet har et særlig fokus på likestilling og verdigrunnlag.

3 Mål for prosjektet

FRONT2 sin visjon er at like muligheter for kvinner og menn skal bli en normal del av forskningstilværelsen og en standard både i den formelle og uformelle forskningsorganisasjonen. Dette omfatter kjønnsbevissthet og kjønnsperspektiv på arbeidsmiljø, fagkultur, ledelse, rekruttering og karriereutforming, blant annet basert på funnene fra FRONT. FRONT2 vil:

- (1) Knytte tiltak til lokal utvikling innen enhetene, slik at begrensningene ved en «top-down» strategi reduseres. I stedet for å stille formell og uformell maktstruktur opp mot hverandre, vil prosjektet arbeide for kjønnsbalanse og et bevisst kjønnsperspektiv på begge strukturnivåer og samspillet mellom disse.
- (2) Videreutvikle de beste strukturelle tiltakene fra FRONT, og teste reviderte tiltak også ved NHM og på de humanistiske miljøene ved TF. Fokus flyttes fra tiltak rettet mot kvinner til forskningskultur, fagmiljø og endring av uformelle strukturer og kultur ved instituttene og i forskningsgruppene. Aktiv støtte fra ledelsen ved fakultetene og museet muliggjør effektiv implementering av nye tiltak.
- (3) Inkludere temaet menn og maskuliniteter; et viktig tema som kan gi et stort potensiale for kulturendring. Fra FRONT har vi et betydelig forskningsmateriale som gir grunnlag for videre kunnskapsutvikling, og som vi i FRONT2 vil benytte til å utvikle tiltak etterfulgt av følgeforskning.

Disse tre strategiske grepene gjør FRONT2 innovativt. Prosjektet vil utvikle en kjønnsbevisst tilnærming, som omfatter kunnskap om egne bias, hvordan struktur og kultur påvirker individene, et organisatorisk perspektiv på kjønn, horisontal og vertikal segregering, og menn og maskuliniteter.

4 Tiltak

Organisasjons- og ledelsesutvikling

Forskning fra FRONT viser at kvinner ved MN har høy tiltro til det formelle meritokratiet som et rettferdig og kjønnsnøytralt system (Thun 2018). Et «korrekt» meritokratisk system rundt selve ansettelsene vil imidlertid samvirke med de uformelle forutgående prosesser. Det er systematikk i hvor og hvordan det akademiske system oppdager og anerkjenner kvalitet og eksellens, og kvinner er underrepresentert i fagretninger med høy faghierarkisk posisjon innen både realfagene og humaniora (Henningsen & Liestøl 2013). FRONT2 bygger på en forståelse av at varig endring krever utvikling av ledelse og organisasjon i samarbeid. Prosjektet tar sikte på å initiere endringsprosesser lokalt, ved å rette seg inn mot seksjonsledere og forskningsgruppeledere. Arbeidet vil foregå i samarbeid med KTH, som arbeider med tilsvarende prosesser, og omfatter følgende arbeidspakker:

WP1: Kjønnsnøytrale ansettelsesprosesser

Tall fra MN (2013-16) viser at utlysning kun som førsteamanuensis uten åpning for ansettelse i professorat er essensielt for å oppnå en akseptabel kvinneandel blant nytilsatte; i perioden ble det ansatt 14 kvinner og 19 menn i førsteamanuensisstilling (42 % kvinner) og to kvinner og syv menn i professorater (22 % kvinner). At opprykksordningen fungerer kjønnsnøytral er en annen forutsetning for å lykkes med kjønnsbalanse i toppstillingene. Professoropptrykk ble innvilget for 13 kvinner og 36 menn ved MN i perioden 2010-16. Søknadsgrunnlaget reflekteres godt med 31 % søknader fra kvinnelige førsteamanuenser, men den høyere innvilgelsesprosenten blant menn (72 %) versus kvinner (59 %), åpner for spørsmål knyttet til selve evalueringprosessen.

Med disse tallene som bakteppe vil vi undersøke ansettelsesprosesser ved MN, TF og NHM, fra formulering av behov, fastsetting av fagområde, beslutning om utlysning, bredde i annonsering, bruk av letekomiteer, utvelgelse av sakkyndige komiteer, sakkyndig vurdering, intervjuer og tilsetning. Tilsvarende vil vi undersøke grunnlaget for opprykksprosessene. FRONT2 vil ta utgangspunkt i hhv. kjønnskjeve og kjønnsbalanserte forskningsmiljøer (institutter, forskningsgrupper) ved enhetene og utformes slik at vi får kunnskap om koblingen mellom faghierarki, meritokrati og kjønn i ansettelses- og opprykksprosessene. Denne delen av arbeidspakken skal utføres som et egenbidrag ved enhetene under ledelse av prosjektkoordinator, og bl.a. inngå som del av ledelsesutviklingen (se WP2).

Basert på denne kunnskapsinnhenting vil vi utarbeide forslag til reviderte prosedyrer og reglementer for ansettelse og opprykk, samt et opplæringsprogram for vitenskapelige ansettelser med sikte på kjønnsbevisste tilsettingsprosesser og opprykksordning. Uttelling for omsorgspermisjon og definisjon av perioden som skal telle for vitenskapelig merittering må kombinere det juridisk akseptable med det effektive. Tiltaket vil arbeide fra et «bottom up» perspektiv der utvalgte seksjons- og forskningsgruppeledere på MN, NHM og TF deltar under ledelse av prosjektkoordinator og med prosjektstøtte fra NHM og TF. Opplæringsprogrammet skal evalueres ved en spørreundersøkelse til alle vitenskapelige ledere med personalansvar (se WP5). Tiltaket krever ressurser til arrangement og deltagelse på workshops og innhenting av eksternt erfaringsgrunnlag.

WP2: Videreutvikling av ledelsesmodul om kjønnsbalanse- og kjønnslikestilling

FRONT2 vil videreutvikle ledelsesmoduler tilpasset instituttledere og seksjons- og forskningsgruppeledere ved MN, TF og NHM i samarbeid med KTH som utvikler tilsvarende tiltak. Målet er lokal forankring og økt lokalt eierskap til problemstillingene. Modulene skal bygge på et bredt ledelsesprogram ved MN som hadde oppstart høsten 2018 som også involverer FRONT. Dette er fasilitert av Institutt for medskapende ledelse (IML) som også skal bidra i det videre arbeidet i FRONT2. Modulen vil inkludere oppmerksomhet mot uformelle prosesser, kjønnsperspektiv i tilsettingsprosessen og opprykksordningen (WP1), medarbeidersamtalen, karriereveiledning, og suksesjonsplanlegging knyttet opp mot fagstrategi. Det internasjonale ekspertpanelet (se WP6) og prosjektets vitenskapelig gruppe vil bidra i arbeidet under ledelse av prosjektkoordinator og med prosjektstøtte fra NHM og TF. Ledelsesmodulen skal evalueres ved

en spørreundersøkelse blant alle deltagere (se WP5). Tiltaket krever ressurser til arrangement og deltagelse på ledelsesseminarer samt konsulenthonorar.

WP3: Maskulin identitet og kultur i forskningsorganisasjonen

Fra FRONT sitter vi på et omfattende forskningsmateriale om menn og maskuliniteter. Denne informasjonen fra egen institusjon vil være et sentralt grunnlag for å utvikle seminarer som setter maskulin kultur og maskuline hegemonier i forskningsorganisasjonen på agendaen. Menn er i flertall ved begge fakulteter og museet, og ved å trekke inn begge kjønn i arbeidet søker vi økt legitimitet og interesse for prosjektet. Seminarene skal differensieres og rettes mot akademiske ledere inkl. instituttledere, seksjons- og forskningsgruppeledere, faste vitenskapelige ansatte og yngre forskere/postdoktorer, og dokumenteres fortløpende med følgeforskning (se WP5). Målet er å bygge en felles forståelse i bredden og dybden av enhetene om hvilken betydning den maskuline kulturen har for kjønnsbalanse og kjønnslikestilling. Ved NHM vil vi pilotere gruppesamtaler med eksterne mentorer for mannlig vitenskapelig ansatte. Tiltaket skal ledes av prosjektets vitenskapelige gruppe med bidrag fra prosjektkoordinator og prosjektstøtte. Tiltaket krever ressurser til arrangement og deltagelse på seminarer, samt konsulenthonorar til enkeltpersoner fra ekspertgruppen.

Effekt av tiltakene

WP 4: Analyser av igangsatte tiltak og utvikling av årlige likestillingsrapporter

Opplæringsprogrammet for vitenskapelige ansettelse og opprykk (WP1) og ledelsesmodulene for instituttledere, seksjons- og forskningsgruppeledere (WP2) skal evalueres av hhv. vitenskapelige ledere med personalansvar og seminar deltakere ved spørreundersøkelser. Målet er å skape lokalt eierskap til problemstillingene. Resultatene skal publiseres på prosjektets nettsider, diskuteres i ulike lederfora, og vil danne grunnlag for videre utvikling av tiltakene. Seminarene om menn, maskuliniteter, hegemonier og faglige hierarkier skal dokumenteres fortløpende med følgeforskning som beskrevet under WP3.

Systematisk dokumentasjon av likestillingsarbeidet har ikke vært en prioritert oppgave ved enhetene. For å skape engasjement og «trykk» i linjen inkluderer vi en modul der MN, NHM og TF i fellesskap vil utvikle mal for årlig likestillingsrapport for å dokumentere utviklingen ved museet, fakultetene og de underliggende instituttene. Malen skal være enkel å bruke og kunne fungere som sjekklister for enhetene. Den skal inkludere kjønnsbalanse ved ansettelse og opprykk, bruk av lete- og søkekomiteer, lønn, publiseringstall, tildeling av forskningsmidler, søknad om forskningsmidler, og nominasjoner og priser. Deltagelse i likestillingstiltakene inkludert WP2 og 3, samt ph.d.-veilederseminaret med fokus på kjønnsutfordringer, (utviklet som en del av FRONT og videreføres i linjen ved alle tre enheter) og arbeid med likestilling lokalt skal inngå. Underliggende enheter skal involveres i det påfølgende dokumentasjonsarbeidet for å skape forankring og eierskap til problemstillingene også utover prosjektperioden. Rapportene skal utarbeides årlig og styrebehandles ved de respektive instituttene og deretter ved fakultetene/museet, diskuteres i ulike lederfora ved enhetene og oversendes den sentrale Koordineringsgruppen for likestilling ved UiO for informasjon og erfaringsdeling. Arbeidspakken skal, med unntak av følgeforskning under WP3, utføres som et egenbidrag fra enhetene. Den vil ledes av prosjektstøtte fra NHM, med bidrag fra prosjektkoordinator og prosjektstøtte ved TF.

Kunnskapsdeling og kommunikasjon

WP5: Bidrag til lokal, nasjonal og internasjonal læringsarena

Prosjektet vil ha fokus på kunnskapsdeling og kommunikasjon, lokalt ved enhetene via ordinære linje- og ledelsesstrukturer, sentralt ved UiO via Koordineringsgruppe for likestilling, og nasjonalt via BALANSE-arenaen og faglige nettverk. Nasjonal og internasjonal erfaringsutveksling skal ivaretas gjennom deltagelse på konferanser, fagseminarer, besøk ved kompetanseenheter for kjønnsbalanse og likestilling, samt internasjonalt samarbeid bla. med KTH og internasjonalt ekspertpanel (se WP6). Det skal utarbeides nettsider for prosjektet med lenke til hver enhet, der prosjektinformasjon legges ut fortløpende og de årlige likestillingsrapportene publiseres. FRONT2 skal oppsummeres i et åpent tilgjengelig sluttdokument som omfatter samtlige deler av prosjektet inkl. publisert materiale. Prosjektet avsluttes med et dagsseminar ved UiO, med bidragsytere fra prosjektet, nasjonalt og internasjonalt. Denne delen av arbeidspakken ledes av prosjektkoordinator med prosjektstøtte fra NHM og TF og bidrag fra ekspertpanel

og vitenskapelig gruppe, og krever midler til konferansedeltagelse og oppsøkende virksomhet samt avslutningskonferanse.

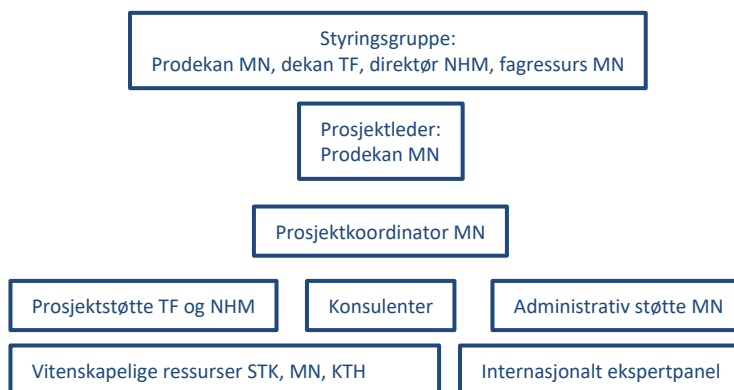
Sentralt er UiO i gang med å utvikle et eget lederprogram for linjeledere der kjønnsaspekter skal inngå. FRONT2 vil bidra med erfaringer og kompetanse fra FRONT og FRONT2. Videre vil FRONT2 ta kunnskapsbaserte initiativ i strategi- og handlingsplanprosessene og lønnsforhandlingene ved UiO sentralt. Kjønnbalanse har vært i fokus ved flere lønnsoppgjør ved UiO, men lønnen for kvinner i toppledelse (dekaner og instituttledere; n = 38) og mellomledelse (professor, førsteamanuensis, forsker, førstelektor; n = 1424) henger etter og utgjør i snitt hhv. 92.6 og 95.9 % av mennenes lønn (UiO 2017). Denne delen av arbeidspakken utføres som et egenbidrag i prosjektet med hovedbidrag fra prosjektleder.

WP6: Internasjonalt ekspertpanel

FRONT2 vil omfatte et internasjonalt ekspertpanel, som vil bidra til internasjonalisering, kompetanseheving, kvalitetssikring og spredning av prosjektets resultater. Panelet vil bestå av ledende eksperter innen kjønn og akademia, organisasjonsutvikling, menn og maskuliniteter, og bidra med kunnskap inn i WP2, 3 og 5. Deltakerne velges ut fra tidligere samarbeidserfaring, og panelet vil bidra til at tidligere norske investeringer på området blir realisert. Ingen av deltagerne får honorar for bidraget, men tilbys konsulenthonorar ved evt. bidrag til seminarer, mentorering o.l. i de øvrige arbeidspakkene. Arbeidspakken ledes av prosjektets vitenskapelige gruppe, og krever ressurser til arrangement og gjennomføring av et årlig seminar og workshops in mindre grupper.

5 Organisasjonskart

Styringsgruppen etableres for å sikre prosjektet legitimitet og framdrift ved alle enheter. Prosjektets gjennomføring sikres ved å forankre prosjektledelsen i MN-fakultetets dekanat. Dette gis som egenbidrag, i tillegg til prosjektstøtte fra TF og NHM, administrativ støtte fra MN og arbeidsbidraget til internasjonalt ekspertpanelet. Prosjektet søker ressurser til 80 % stilling som prosjektkoordinator med kompetanse innen likestilling og organisasjonsutvikling, som blir helt sentral for at prosjektet skal lykkes. Vitenskapelige ressurser stilles hovedsakelig til rådighet som egenbidrag men det søkes om en vitenskapelig ressurs fra KTH i 20 % bistilling. I tillegg søkes det om midler til eksterne konsulenter, som skal bidra til utvikling og tilrettelegging av arbeidspakker.



6 Referanser

Acker, Joan 1990: Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and Society* 4, 2, 131–158

Acker, Joan 2006: Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender and Society* 20, 4, 441-464

Fürst, Elisabeth 1988: Kvinner i akademia, inntrengere i en mannskultur? Om ansettelsesprosessen ved universitet og distriktshøgskoler. NAVFs sekretariat for kvinneforskning, Norges allmennvitenskapelige forskningsråd, Oslo

Henningsen, Inge; Liestøl, Knut 2013: Likestilling i akademia. Er eksellense for menn og Grand Challenges for kvinner? *Tidsskrift for kjønnsforskning* 3-4, 37, 348–361

Holter, Øystein Gullvåg; Snickare, Lotta: Tackling gender imbalance in STEM research careers in Norway: potential, barriers, strategies. Under utarbeidelse

Korsvik, Trine Rogg 2017: Kvinnelige jurister i akademia: ikke lenger «inntrengere i en mannskultur»? *Tidsskrift for kjønnsforskning* 1, 40, 39-54

Snickare, Lotta; Gøber, Greta; Holter, Øystein Gullvåg: New Public Management from a gender perspective: reflections from a large STEM Faculty in Norway, Under utarbeidelse (a)

Snickare, Lotta; Holter, Øystein Gullvåg; Elvin-Nowak, Ylva: Seminars as a tool to increase female researchers' resilience in academic organizations. Under utarbeidelse (b)

Thun, Cecilie; Holter, Øystein Gullvåg 2013: Kjønnbalanse og læringsutbytte: En studie av betydningen av kjønn(u)balanse for masterstudenters opplevelse av læringsutbytte og studiekvalitet STK, Universitetet i Oslo

Thun, Cecilie 2018: Å «bære» sitt kjønn. Kjønn og organisasjonskultur innenfor realfag. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 01-02, 42, 06-28

UiO 2017: Universitetet i Oslo. Likestillingsrapport for 2017

