

Italesættelser og retfærdiggørelser af ligestilling i nordisk akademia

Hvorfor er Norge og Sverige flere skridt foran Danmark, hvad angår arbejdet med ligestilling i akademia, og på hvilke måder adskiller norske og svenske opfattelser af og tilgange til ligestillingsspørgsmålet sig fra de danske? En indikation kan findes i en analyse af seks nordiske universiteters ligestillingspolitikker, der viser hvordan talentudvikling, fastholdelse, internationalt omdømme, innovation og kvalitet gennemstrømmer samtlige institutioners begrundelser for ligestillingsarbejdet, mens de mere rettighedsbaserede argumenter om lige muligheder, retfærdighed og forebyggelse af diskrimination udelukkende optræder i norske og svenske ligestillingsdokumenter.



MATHIAS WULLUM NIELSEN,
PhD-stipendiat,
Aarhus Universitet
mwn@cfa.au.dk

På trods af generelle fællestræk, hvad angår både velfærdsmodel og såkaldt «kvindevenlige» familie- og arbejdsmarkedspolitikker, adskiller Danmark sig væsentligt fra Norge og Sverige, når det kommer til spørgsmålet om nationale opfattelser af og tilgange til ligestilling.

Overordnet set er den danske ligestillingslovgivning, sammenlignet med den norske og svenske, kendetegnet ved en mindre grad af institutionalisering, hvilket blandt andet afspejler sig i den begrænsede politiske opmærksomhed omkring ligestillingsproblematikken i akademia. Hvor man i Sverige og Norge, eksempelvis, arbejder med muligheder for sanktionering af offentlige forskningsinstitutioner, som ikke opfylder lovmæssige krav om løbende at afrapportere ligestillingsrettede aktiviteter og initiativer, forekommer der ikke at være grundlag for en sådan sanktionering i den danske lovgivning. Og i modsætning til Danmark, har både Norge og Sverige inkluderet specifikke bestemmelser om

ligestillingsspørgsmålet i de respektive universitetslovgivninger.

Mere debat om ligestilling i Sverige og Norge

Samtidigt har den politiske og økonomiske prioritering af arbejdet for ligestilling i akademia været større i disse lande. Dette manifesterer sig blandt andet i omfanget af statslige midler, som er blevet afsat til ligestillingsrelaterede indsatser og initiativer. KIF-Komiteen og Delegationen för Jämställdhet i Högskolan (NB: denne organisation afsluttede dog sine aktiviteter i 2010) udgør konkrete eksempler herpå. Med disse statsligt finansierede organisationer har man i Norge og Sverige aktivt tilstræbt at sætte spørgsmålet om ligestilling i akademia på den offentlige såvel som politiske dagsorden.

Ifølge de danske ligestillingsforskere Birte Siim, Anette Borchorst og Ann-Dorte Christensen, har de akademisk/teoretiske stridigheder omkring forskellige fortolkninger af kvinders politiske, sociale og økonomiske mulighedsbetingelser også været mere omfattende og intense i Norge og Sverige. Dette har medvirket til at fastholde diskussionen

om magtrelationen mellem kønnene som et vigtigt tema i den offentlige debat i disse lande.

Med afsæt i ovenstående kontekstualisering vil jeg i det følgende opridse en række grundlæggende fællestræk og forskelle i seks nordiske universiteters måder at italesætte og retfærdiggøre organisatoriske indsatser og aktiviteter rettet mod ligestilling i forskerstaben.

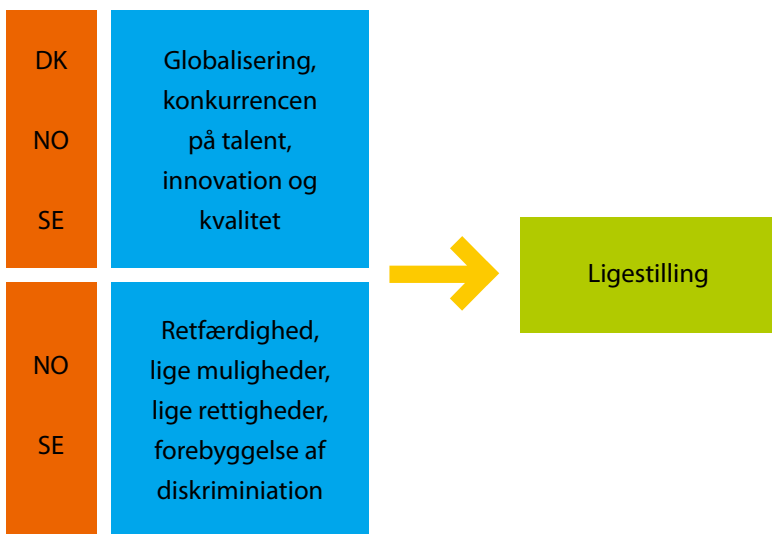
Modstand og skepsis

International forskning har tidligere påvist en omfattende grad af skepsis og modstand mod organisatoriske ligestillingsindsatser blandt både mandlige og kvindelige dele af universiteternes videnskabelige personale.

Et kort tilbageblik på de senere års nordiske debatter om ligestillingsspørgsmålet i akademia indikerer da også en vis uenighed om selve eksistensen og omfanget af ligestillingsrelaterede problemstillinger i forskningssystemerne.

Et aktuelt eksempel vedrører implementeringen af økonomiske incitamentordninger med sigte på at øge andelen af kvindelige forskere på de højeste videnskabelige stillingsniveauer ved Aarhus og Københavns Universitet. Disse foranstaltninger har medført omfattende offentlige kontroverser omkring nødvendigheden af, og retfærdigheden i, positiv særbehandling i universitetssektoren. Dette er kontroverser som på rammende vis anskueliggør den centrale udfordring universiteterne står overfor med henblik på at retfærdiggøre og underbygge relevansen og nødvendigheden af de organisatoriske indsatser og aktiviteter, som iværksættes for at fremme ligestillingen.

“Hvor spørgsmålet om diskrimination af kvinder i forskningsverdenen oftest forudsættes som et eksisterende strukturelt problem i de svenske og norske tekster, bliver ligestillingsproblemet, i en dansk kontekst, i højere grad, tilskrevet kvinderne selv”



CENTRALE ARGUMENTER FOR LIGESTILLING VED DE SEKS UDVALGTE NORDISKE UNIVERSITETER

Forskellige retfærdiggørelser af ligestilling i akademien

Som nævnt ovenfor, baserer nærværende artikel sig på en analyse af seks nordiske universiteters ligestillingspolitikker, handlingsplaner og øvrige officielle dokumenter indeholdende formuleringer af relevans for ligestillingsarbejdet. De seks universiteter er: Universitetet i Oslo, Universitetet i Bergen, Lunds universitet, Uppsala universitet, Københavns Universitet og Aarhus Universitet.

Analysen søger på baggrund af en detaljeret tekst-orienteret diskursanalyse, at identificere og klassificere tilstedeværelsen af en række forskellige typer af retfærdiggørelsesargumenter i de udvalgte ligestillingsrelaterede dokumenter.

Som illustreret i figuren, adskiller de danske universiteter sig overordnet set fra de norske og svenske i kraft af deres fravær af rettigheds- og lighedsbaserede argumenter for ligestilling.

Ligestilling som instrument eller rettighed

Alt imens nytte- og resultatorienterede argumenter, der kredser om kvindelige forskeres rolle som et uudnyttet potentiale i den stigende internationale konkurrence på parametre såsom *talentudvikling*, *talentfastholdelse*, *internationalt omdømme*, *innovation* og *kvalitet*, synes at gennemstrømme samtlige af de 6 universiteters retfærdiggørelser af ligestillingsarbejdet, forekommer de mere rettighedsba-

serede argumenter med fokus på spørgsmål omkring retten til *lige muligheder*, *retfærdighed* og *forebyggelse af diskrimination*, derimod udelukkende at gøre sig gældende i de norske og svenske ligestillingsdokumenter.

De danske universiteter synes samtidigt også at berøre ligestillingsspørgsmålet på mere afsikrende og forsigtig vis, end de norske og svenske.

“hvor selve ligestillingsspørgsmålet i svensk og norsk regi oftest repræsenteres som en ikke-diskuterbar og selvindlysende organisationsværdi, benyttes der i de danske tekster en del spaltepads på at aktualisere og underbygge vigtigheden af at styrke de kvindelige talenteres karrieremuligheder”

Hvor spørgsmålet om diskrimination af kvinder i forskningsverdenen oftest forudsættes som et eksisterende strukturelt problem i de svenske og norske tekster, bliver ligestillingsproblemet, i en dansk kontekst, i højere grad, tilskrevet kvinderne selv.

Frem for at betone udfordringerne knyttet til strukturel diskrimination, fokuserer man i de danske ligestillingsdokumenter i stedet på vigtigheden af at tiltrække og fastholde de dygtigste kvindelige forskerstalenter.

Og hvor selve ligestillingsspørgsmålet i svensk og norsk regi oftest repræsenteres som en ikke-diskuterbar og selvindlysende organisationsværdi, benyttes der i de danske tekster en del spaltepads på at aktualisere og underbygge vigtigheden af at styrke de kvindelige talenteres karrieremuligheder.

En af forklaringerne på de danske universiteters mere afsikrende og forsigtige måder at tilgå ligestillingsspørgsmålet kan formodentligt findes i den overordnede danske ligestillingsdebat.

Ifølge forsker Drude Dahlerup, er den danske ligestillingsdebat, sammenlignet med den svenske, karakteriseret ved en større grad af politisk konsensus om, at et tilstrækkeligt niveau af kønsligestilling allerede er opnået. Dette har, ifølge hende, betydet at grundlæggende spørgsmål omkring kønsdiskrimination og ligestilling i dag har en beskeden rolle i den danske debat.

I lyset af dette perspektiv, er det plausibelt at tolke de danske universiteters nedtoning af rettighedsbaserede argumenter for ligestilling, som et forsøg på at gøre ligestillingsindsatsen mere spiselig både internt i organisationen, såvel som i den bredere offentlighed.

Spørgsmålet er dog, om man ved endtydigt at lade resultatorienterede ræsonnementer om kvalitet, konkurrenceevne og innovation agere løftestang for en øget kvindelig repræsentation ved

universiteterne ikke er i færd med at smide barnet – selve den grundlæggende præmis for universiteternes ligestillingsarbejde – ud med badevandet? ☹

Artiklen bygger på foreløbige resultater fra et PhD-projekt omhandler strukturelle barrierer for ligestilling i akademien. Et af fokusområderne i projektet er at belyse forskelle og fællestræk i seks nordiske universiteters arbejde med og tilgange til ligestilling i forskerstaben.