

Marianne Eidem Fostervold

Kjønnsbalanse eller likestilte prosesser?

Forståelser av likestilling i Statens Vegvesen

Avhandling for graden philosophiae doctor

Trondheim, august 2009

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Det humanistiske fakultet
Institutt for tverrfaglige kulturstudier

NTNU

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Doktoravhandling for graden philosophiae doctor

Det humanistiske fakultet
Institutt for tverrfaglige kulturstudier

© Marianne Eidem Fostervold

ISBN 978-82-471-1758-3 (trykt utg.)
ISBN 978-82-471-1759-0 (elektr. utg.)
ISSN 1503-8181

Doktoravhandling ved NTNU, 2009:181

Trykket av NTNU-trykk

Marianne Eidem Fostervold

Kjønnsbalanse eller likestilte prosesser?
Forståelser av likestilling i Statens Vegvesen

Til Aksel og Ylva

FORORD

Tusen takk til Vegvesenet, spesielt til Tove Lissner og Sølvi Narum for tillit, velvilje og helfinansiering av doktorgradsløpet samt tilgang til det spennende caset Vegvesenet er. Tusen takk til intervjupersonene som lot seg rive med og tenkte etter hva likestilling betød for dem. Jeg håper Vegvesenet vil få den nytten av denne forskningen som de håpet på, og at de med dette får ny innsikt om likestilling i etaten.

Denne avhandlingen har endelig blitt til, og det som begynte som en studie av likestillingsforståelser endte med et mye mer komplekst bilde av likestilling.

Jeg startet prosessen uten å ha en veileder de første månedene, og hadde heller ikke en særlig klar problemstilling, bortsett fra at jeg visste at det skulle handle om forståelser av likestilling. Jeg ønsket å finne ut mer om det spennende samkonstruksjonsarbeidet som jeg ante var der, uten å klare å sette fingeren på konturene for hvordan det fungerte. Dette var det jeg ønsket å undersøke nærmere. En stor takk til min første veileder Professor Anne-Jorunn Berg, som var gjesteforsker på instituttet i ett år, og påtok seg en vanskelig oppgave med å veilede og forsøke å se og skape orden i hva jeg egentlig holdt på med. Jeg fikk barn og ble sykemeldt over en lang periode, og Anne-Jorunn flyttet til sitt professorat i Bodø. Da jeg gradvis kom tilbake igjen, hadde jeg halvgått tid, transkriberte intervjuer, noe analyse og store rotete tankekart over spennende elementer fra intervjuene, hvor hvert eneste punkt kunne ha blitt en avhandling i seg selv. Jeg så at det var et spennende og stort materiale, men klarte ikke å se skogen for bare trær. Hva var konturene, hva handlet dette om, hva var det store bildet, hvor var historien jeg skulle fortelle? Hvor skulle jeg begynne? Samtidig stod jeg uten veileder. En stor takk til Professor Knut Sørensen som ”plukket meg opp”, og satte meg på stien, og viste meg hvor jeg skulle gå for å se både trær og skog. Du er fantastisk flink, ikke bare med det faglige, men kanskje det som er enda viktigere (for stipendiatene i hvert

fall), at du klarer å få andre til å fungere. Jeg hadde ikke kommet meg videre uten deg. Knut dro etter hvert på forskningsopphold til USA, og Professor Vivian Anette Lagesen ble veileder ”on cite”. Tusen takk til deg for all hjelp, støtte og oppmuntring, og for at du har tatt deg tid til å lese og kommentere og ikke minst samtale når jeg mistet stien av syne.

Jeg må også gi en stor takk til Institutt for Tverrfaglige Kulturstudier, både fagmiljøet for kjønnsforskning samt fagmiljøet for teknologi- og samfunn. Kjønnsforskningen har vært mitt hovedrede, og takk til dere som har vært der i stort og smått, i forskningsgrupper og på sentermøtene, hvor vi har diskutert teori og egne tekster, og ikke minst de sosiale festene. En spesiell takk går til kollegaer fra begge sentra, som har tatt turen innom kontoret for en hyggelig prat eller som har vært tilgjengelig for gode samtaler ved kaffemaskina. Dere er gull verdt, og vel så det. Og ikke minst må jeg gi en stor takk til Kari Bergheim og Camilla Bergheim, som er der bestandig for hva man nå skulle trenge hjelp til. Dere er det sanne limet på instituttet.

Takk til min venninne Ina Christel Sandberg for hjelp under gruppeintervjuene og min venninne Jenny Lorentsen Horven Skjellnes for korrekturlesning. I tillegg vil jeg takke min venninne Petimat Taramova, som hjalp oss å få hverdagen til å gå rundt ved å passe ’minsta’ en periode, og også for å ha vært en verdifull samtalepartner.

Til sist, men ikke minst, en stor takk til mann og barn for å skape balanse i hverdagen.

Trondheim, 24.08.2009
Marianne Eidem Fostervold

ORDLISTE OVER FORKORTELSER

SVV	Statens vegvesen/Vegvesenet
BLD	Barne- og likestillingsdepartementet
LDO	Likestillings- og diskrimineringsombudet
DSL	Det sentrale likestillingsutvalget i Vegvesenet
NTP	Nasjonal transportplan
ELM	Høyeste møteorgan i Statens vegvesen
AFI	Arbeidsforskningsinstituttet

INNHOLDSFORTEGNELSE

FORORD	I
ORDLISTE OVER FORKORTELSER	III
INNHOLDSFORTEGNELSE	IV
TABELLER OG FIGURER	VI
KAPITTEL 1. HVA ER LIKESTILLING?	1
DEN KVINNEVENNLIGE STATEN?	3
STATLIGE LIKESTILLINGSFORSTÅELSER I NORGE	7
AVHANDLINGENS OPPBYGNING	13
KAPITTEL 2. TILNÆRMINGER TIL LIKESTILLING	15
LIKESTILLING SOM KATEGORIPOLITIKK OG KATEGORILTAK	16
LIKESTILLINGSFORSTÅELSER INNENFOR GENDER MAINSTREAMING	22
LIKESTILLING SOM SAMPRODUKSJON AV KUNNSKAP OG POLITIKK	32
DOMESTISERING: HVORDAN LIKESTILLING KAN BLI FORSTÅTT OG PRAKTISERT FORSKJELLIG	35
ANGREPSMÅTER	37
KAPITTEL 3. METODE	39
KORT OM VEGVESENET	40
VALG AV KVALITATIV ANALYSE: TROVERDIGHET, ROBUSTHET OG GENERALISERING	43
DATAINNSAMLING.....	44
<i>Runde 1: Bli kjent</i>	44
<i>Runde 2: Dybdeintervjuer</i>	46
<i>Runde 3: Supplering</i>	50
INTERVJUPERSONENES Plassering i ORGANISASJONSKARTET	52
SAMLET VURDERING AV DATAMATERIALET	53
KAPITTEL 4. HVA OPPFATTES LIKESTILLING Å VÆRE?	57
LIKESTILLING OG OMSTILLING I STATENS VEGVESEN	57
ER DET LIKESTILLING I VEGVESENET?.....	66
KRITERIER FOR LIKESTILLING: TALL ELLER PROSESS?.....	72
TALL OG PROSESS?	80
KAPITTEL 5. FRA KVANTITET TIL KVALITET?	82
LIKESTILLING OVENFRA	83
LIKESTILLING SOM MANGFOLD.....	88
SKAPER KVANTITET LIKESTILLING?.....	96
DEN VANSKELIGE KVOTERINGEN.....	100
MANGFOLD ER IKKE NOK.....	109
KAPITTEL 6: DUALISMER, HIERARKIER OG KJØNNSFORSTÅELSER	111
HARDE OG MYKE FAG I VEGVESENET	113
KVINNELIGE INGENIØRER – EN SPESIELL GRUPPE?.....	120

PÅ TRYGG GRUNN? OPPFATNINGER OM MENN SOM INGENIØRER	127
FRA KJØNN TIL FAG?	130
KAPITTEL 7. LIKESTILLING, KOMPETANSE OG KARRIERE.....	132
HVA SLAGS FAGLIG SAMARBEID GJØRES, OG HVA GJØR DET MED LIKESTILLING? 135	
TEKNOLOGIBEGREPER OG LIKESTILLING	139
HVA GJØR INGENIØRFAGETS MANNSDOMINANS MED LIKESTILLING?.....	144
TEKNOLOGIBEGREP, TVERRFAGLIGHET OG LIKESTILLING	147
KAPITTEL 8. LIKESTILLING OG RETTTFERDIGHET	150
PÅ HVILKE GRUNNLAG BLE DET HEVDET AT ETATENS KVINNER BLE URETTFERDIG	
BEHANDLET?	154
PÅ HVILKE GRUNNLAG BLE DET HEVDET AT ETATENS MENN BLE URETTFERDIG	
BEHANDLET?	162
URETTFERDIGHET OG USIKKERHET.....	169
KAPITTEL 9: PROSESS OG/ELLER BALANSE?	172
MAINSTREAMING ELLER KATEGORIPOLITIKK	176
BLE DE OFFISIELLE LIKESTILLINGSFORSTÅELSENE DOMESTISERT?	183
LIKESTILLING: POLITIKK UTEN KUNNSKAP?	188
FINNES DET EN TEORI OM LIKESTILLING?	192
FORSØK PÅ TEORETISERING AV LIKESTILLING	194
REFERANSER	200
VEDLEGG	211
VEDLEGG 1. BILDE AV REKRUTTERINGSBROSJYRE	212
VEDLEGG 2.	213
OVERSIKT OVER DIVERSE NOTERTE SAMTALER	213
OVERSIKT OVER OBSERVASJONER	213
VEDLEGG 3. OVERSIKT OVER DOKUMENTER.....	214
STATLIG REGULERING AV LIKESTILLING	214
RAPPORTER OM/FRA ETATEN UTEN SPESIELT FOKUS PÅ LIKESTILLING	215
RAPPORTER OM ETATEN MED SPESIELT FOKUS PÅ LIKESTILLING	218
OFFISIELL LIKESTILLINGSPOLITIKK /LIKESTILLINGSSTRATEGI I STATENS VEGVESEN	
.....	218
FRA OG OM OMSTILLINGSPROSJEKTETS LIKESTILLINGSGRUPPE	219
VEDLEGG 4. INTERVJUGUIDE	222

TABELLER OG FIGURER

TABELL 2.1. OVERSIKT OVER NIVÅER I GENDER MAINSTREAMING.	28
TABELL 3.1. ANTALL TILSATTE ETTER STILLINGSKATEGORI OG KJØNN.	42
TABELL 3.2 OVERSIKT OVER DYBDEINTERVJUER	52
TABELL 3.3 INFORMANTENES Plassering i ORGANISASJONSKARTET.	53
FIGUR 9.1: BALANSEMODELL, MED KOLLEKTIVFOKUS.	195
FIGUR 9.2: PROSESSMODELL, MED INDIVIDFOKUS.	196

KAPITTEL 1. HVA ER LIKESTILLING?

Denne avhandlingen er en studie av likestilling i Statens Vegvesen, med vekt på oppfatninger blant grupper av ansatte. Det var i utgangspunktet ikke opplagt hva 'likestilling' betød i denne etaten som har hatt ord på seg for å være forgubbet. Handlet det om rekruttering, om karrieremuligheter, om arbeidsmiljø eller noe helt annet? I 2004 deltok jeg på et seminar om "Kvinner i vegen – for en mer feminin Nasjonal Transportplan". Her opplevde jeg en ganske vidtrekkende fortolkning, slik det framgår av referatet under som er basert på mine egne notater fra seminaret:

"Trenger vi en mer feminin nasjonal transportplan, da?" sa daværende leder av Stortingets Samferdselskomité Petter Løvik. Et rom fullt av Vegvesenets kvinner samt noen menn hørte på, og målet for dette seminaret var å feminisere Norsk Transportplan (NTP). "Er NTP for lite feminin eller for mye maskulin?", fortsatte Løvik. "Vi har kvinnelig Samferdselsminister, og to til, og tre kvinner i opposisjon som dominerer fullstendig! Jeg kjøper det ikke helt, synes ikke det er så ille, jeg altså! Eller er det vi som skal gjennomføre planen som er for lite feminine? Eller er det sånn passe tilpasset begge kjønn?"

Heidi Sørensen, daværende medlem av Stortingets samferdselskomité, overtok talerstolen: "Vi må slutte med den fragmenterte maskuline måten å tenke på og åpne for en feminin helhetlig måte å tenke på! For å løse problemer må vi tenke mer helhetlig, og damer har litt lettere for å gjøre det!" Hun refererte videre til forskning som viser at fly, biler, tog og sykkel blir vurdert som mer eller mindre maskuline eller feminine av befolkningen, og at kvinner og menn har statistisk forskjellige bruksmønstre når det gjelder transport: "Hvem bruker bil, og hvem bruker buss? Hvem bruker fly,

hvem bruker tog, hvem sykler, og hvem går? Kvinner og menn har forskjellige interesser, behov og holdninger. Hvem vil kjøre fort og hvem tenker på sikkerhet først? De sier – 'se på Tyskland, så fort det går' – Ja, men så dør det folk, også, da!"

Daværende distriktsvegsjef i Vegvesenet, Kirsti Slotsvik, fortsatte: "Prosessene NTP er dominert av menn med ansiktet nede i papirer. Vi skal i dag dokumentere en likestillingssamling på en arena som ikke er vår. Resultatet vil bli annerledes med tretti kvinner enn med tretti menn. Mennene sier at – 'bilen blir skitten, hvor blir det av asfalten' – og de vil kjøre fort! Kvinnene fokuserer på skolevei, gang- og sykkelveier, trafiksikkerhet og rasfarlige veier!"

I gruppediskusjonene skulle kvinnene diskutere hva de ønsket at skulle prioriteres i NTP, og det skulle lages et eget 'feminint' forslag til prioriteringer. Det som ble oppsummert var så godt som en blåkopi av påstandene tidligere på dagen: Fokus på skoleveier, gang- og sykkelveier, sikkerhet, fremkommelighet for alle, også de med barnevogner, med rullestoler, blinde og gamle. Miljøhensyn ble også frontet, samt å alltid bygge ut fra helhetlige planer i tråd med det samfunnet vi ønsker oss. Det er ikke sikkert vi trenger firefelts motorveier overalt! Videre var det et ønske om å alltid ta med ulike grupper brukere for kompetanseheving, samt å utfordre statusoppgavene.

Seminaret ble initiert av Statens vegvesen og gjennomført i Trondheim.¹ Det hadde sterk politisk støtte fra Samferdselsdepartementet som tidligere hadde skrevet forslag til likestillingstiltak i transportsektoren.² Referatet overfor viser

¹ Seminaret ble gjennomført av Kompetansesenter for Likestilling – Fredrikkes Hage – på bestilling av SVV, Region Midt.

² Dok.nr.8:71 (2003-2004). Forslag fra stortingsrepresentantene Heidi Sørensen, Inga Marte Thorkildsen og Siri Hall Arnøy om likestilling i transportsektoren.

en forståelse av likestilling som baserer seg på en antakelse om kjønnene som grunnleggende forskjellige, og hvor kvinnene står for en positiv forskjell, i motsetning til mennene: Menn ble beskrevet som at de bare initierte store prosjekter fordi det ga status for deres egen del, og at de kun fokuserte på at biler ikke skulle bli skitne. Dette er en forståelse av hva mange mener at Vegvesenet fokuserte på *før*, og dette utdaterte fokuset ble humoristisk beskrevet som ”FFFF” (Fri Fart for Feite Føråring). Kvinner ble derimot beskrevet som at de tenker på alle gjennom å fokusere på sikkerhet og praktisk fremkommelighet for alle, og fremstår som løsningen på fremtidens utfordringer.

Er kjønn som *forskjell* en gjengs forståelse som utgangspunkt for likestilling i Vegvesenet? Finnes det flere forståelser av hva kvinner og menn representerer? Finnes det også andre oppfatninger av likestilling i etaten, og hvordan settes denne likestillingen ut i praksis? Før jeg går løs på disse spørsmålene, som er sentrale i avhandlingen, skal jeg diskutere hvordan likestillinger har blitt forstått mer generelt i statlige sammenhenger. Jeg skal begynne med en kort drøfting av et begrep som har vært svært viktig i norsk sammenheng, nemlig Helga Hernes sine tanker om den kvinnevennlige staten.

Den kvinnevennlige staten?

World Economic Forums (WEF) årlige rapport kåret Norge til verdens mest likestilte land i 2008.³ De Forente Nasjoners (FN) årlige rapport rangerte Norge som et av de to beste landene på alle sine indikatorer i 2008.⁴ Norge blir ofte sett på som en pioner når det gjelder statsregulert likestilling. I Norge og Skandinavia generelt finnes det i befolkningen en sterk tro på at staten tar ansvar og gjør beslutninger som er gode for befolkningen. Dette har skapt ”et svært porøst grensesnitt” mellom det offentlige og private (Sirnes, 1999; Vike, Lidén og Lien, 2001). Denne troen på at staten kan ordne opp, gjelder også i likestillingsspørsmål. Det finnes også et

³<http://www.weforum.org/en/Communities/Women%20Leaders%20and%20Gender%20Parity/GenderGapNetwork/index.htm> (The Global Gender Gap Report, 2008) (22.11.2008)

⁴ http://hdr.undp.org/en/media/HDR_20072008_EN_Complete.pdf, (22.11.2008)

positivt bånd mellom feministorganisasjoner og staten (Bradley 1996; Bergqvist et al. 1999; Melby et al. 2008). Staten har lenge vært en pådriver for likestilling, og denne pådriverrollen har igjen vært et premiss for utviklingen av velferdsstaten. De tidlige likestillingsreformene i begynnelsen av forrige århundre var en viktig forløper for at velferdsstaten i Norge utviklet seg slik den gjorde (Melby et al. 2001; Melby et al. 2008). At velferdsstaten og kvinnene gjensidig styrket hverandre, ble også påpekt av Helga Marie Hernes, som formulerte begrepene ”kvinnevennlig stat” og ”statsfeminisme” (Hernes 1982; Hernes 1987).

Jeg tar både begrepet den «kvinnevennlige stat» (1982) og ”statsfeminisme” (1987) på min kappe og er også villig til å identifisere meg med en generell statspositiv holdning. Jeg forstår til og med de utenlandske kritikere som betegner meg som «velferdsstatens Pollyanna».⁵

Kritikken mot Hernes har handlet om hennes positive innstilling til velferdsstaten, og hennes negative motsetning har blitt fremstilt som svenske Yvonne Hirdmann (1990) og hennes forståelse av et kjønnsystem som alltid endte i menns favør. Hirdmann har hatt en effekt på Sveriges holdninger til likestilling, som kan ha blitt mer radikale enn Norges og Hernes’ liberale statsfeminisme (Teigen og Wängnerud, 2009). Holst (2002) har kritisert Hernes’ tenkning om statsfeminismen for ikke å ta hensyn til at menneskers personlige frie valg kan være stereotype (individuell mangfold), og at disse må respekteres (privat autonomi) (Holst, 2002:14), samt at det kan være en motsetning mellom internasjonalitet og bygging av velferdsstaten i Norge, slik det blir synlig i metaforer som ”det norske hus”. Hernes mente at selv om staten var en stor produsent av det hun kaller ”maskulin ideologi og praksis”, så var staten også produsent av reguleringer og begrensninger for menns makt over kvinner (Hernes, 1987:13). Hun definerte en ”kvinnevennlig stat” som en stat hvor det skal være mulig for kvinner å ha et ’naturlig’ forhold til sine barn, jobben og det

⁵ Intervju med Helga Marie Hernes i *Nytt Norsk Tidsskrift*, 2004, nr. 03-04

offentlige liv (Hernes, 1982:232-240). Denne definisjonen er lett å kritisere. Blant annet er det ikke opplagt hva som er 'naturlig', samt at man kan spørre om denne naturligheten også bør gjelde menns forhold til barn, jobb og offentlig liv. Hernes ble også kritisert for å ta utgangspunkt i mannen som selvfølgelig forsørger i familien, og for at forholdet mellom begrepene likestilling og kvinnevennlighet ikke ble tydelig nok (Borchorst og Siim 2002; Borchorst 2008, Borchorst og Siim, 2008). Det har også blitt stilt spørsmål om staten tar for mye ansvar for likestilling, slik at det ser ut for landets borgere at det kun er statens og ikke deres sak å arbeide for likestilling, og at det dermed får den effekten at det blir mindre aktivisme (Borchorst, 2008). Teigen og Wängnerud (2009) sier det samme:

Norwegian quota policies may have the effect on the public that problems of gender equality are perceived as something that is dealt with as a matter for state intervention, and thus not a concern for the public (Teigen og Wängnerud, 2009:39)

Teigen og Wängnerud (ibid.) mener at det kan være verdt å studere Norge og Sverige som to forskjellige case på god likestilling. De mener at Sverige med sin mer radikale likestillingsoppfatning er et eksempel på hvordan et samfunn kan endres på grunn av enkeltpersoners og kvinnegruppers påvirkning på den allmenne diskurs. De mener at denne effekten kan bli begrenset hvis aktivismen blir dempet på grunn av en for sterk tro på at staten vil ordne opp.

Hernes mente at det ville være mulig å oppnå en kvinnevennlig stat i de skandinaviske landene, med referanse til den lidenskapen for likestilling som hun mente fantes her. Videre identifiserte hun likestilling som et begrep som burde endres fra å handle om motstand mot menn og mot likestilling i staten på menns premisser, til å handle om den lidenskap for likestilling som hun mente preget både kvinner og menn, altså en forståelse av likestilling som det beste for både kvinner og menn på både kvinners og menns premisser (Hernes 1987: 17). I samme ånd var det viktig å definere likestilling og kvinnespørsmål bort fra en særinteresseforståelse og inn i en

forståelse der likestilling og kvinnespørsmål skulle være generelle utfordringer som skulle gjelde alle i samfunnet.

Målet for Hernes' statsfeminisme var lik fordeling av makt og ressurser mellom menn og kvinner (Skjeie 1992). Hvordan skulle det skje i praksis? Hernes skisserte tre praktiske faser i likestillingsarbeidet.⁶ Den første fasen var å motivere kvinner til å entre arbeidsmarkedet før man søker etter mannlige arbeidsinnvandrere. Steg to var å adressere diskrimineringsproblemer i arbeidsmarkedet når kvinnene hadde kommet dit. Tiltakene som da skulle bli satt i gang skulle være kjønnsnøytrale. Steg tre innebar å motivere menn til å ta mer ansvar hjemme ved å gi dem foreldrepermisjon. Målet var kjønnsnøytralitet i familien og i arbeidslivet (Hernes 1987). For å oppnå likestilling og en kvinnevennlig stat, la Hernes videre vekt på statens ansvar for aktivt å likestille kvinner og menn, som 40/60 fordelingsregelen, krav om lik lønn for likt arbeid, påbud om statlig moderat kjønnskvoltering, samt å utvikle og bygge ut de oppgaver som ville lette kvinners tradisjonelle byrder, som barnehage og eldreomsorg (Hernes 1982; Hernes 1987; Ros 1996).

Hernes oppsummerte også tre forskjellige begrunnelser som var vanlige i sammenheng med argumentasjon for likestilling. Den første kalte hun for "rettferdighetsargumentet"; at alle hadde rett til å være med å bestemme i saker som påvirket dem selv som gruppe. Den andre kalte hun "ressursargumentet"; at kvinner hadde et særegent erfaringsgrunnlag, og at det var viktig at denne ressursen ikke stod ubrukt. Den tredje var en type "interesse/demokratiargumentasjon"; at kvinner og menn hadde forskjellige og til dels motstridende interesser, og hvor kvinneinteressene ofte ikke ble hørt (Hernes, 1982:91 og 1987:28).

Hvordan står så Hernes' tanker i forhold til det som man tenker om likestilling i statlige departement og etater i dag? Hva er de generelle politiske rammebetingelsene for likestilling som Vegvesenet må forholde seg til? Og gjør de det?

⁶ Denne oppskriften var opprinnelig fra 1930-tallet, fra Alva og Gunnar Myrdal.

Statlige likestillingsforståelser i Norge

Likestilling som ansvarsområde ligger i 2008 under Barne- og likestillingsdepartementet (BLD). BLD bruker likestillingsbegrepet kun om kjønnslikestilling:

BLD arbeider for forbrukernes rettigheter, familier, barn og unges levekår, personer med nedsatt funksjonsevne, anti-diskriminering og reell likestilling mellom kvinner og menn.⁷

Her bruker BLD ordene ”rettigheter” og ”diskriminering” for flere kategorier, mens ordet ”likestilling” blir altså kun brukt i sammenheng med likestilling mellom kvinner og menn. Dette tyder på at de ønsker å beholde den særnorske forståelsen av at likestilling betyr kjønnslikestilling. Når jeg skriver ”likestilling” i denne avhandlingen, så refererer jeg til kjønnslikestilling, i samsvar med BLDs terminologi.⁸ Om likestilling mellom kjønnene har de skrevet:

Barne- og likestillingsdepartementet har hovedansvaret for arbeidet med regjeringens kjønnslikestillingspolitikk, men alle departementene har et ansvar for egne politikkområder. Departementet arbeider med spørsmål som angår kjønnslikestilling i arbeidsliv, kvinner og makt, menn og likestilling og deltar i internasjonalt samarbeid om kjønnslikestilling. Departementet er pådriver for arbeidet med å utvikle et kjønnsperspektiv i statsbudsjettet.⁹

I sitatet slås det også fast at Samferdselsdepartementet, som vi møtte i utdraget på begynnelsen av dette kapittelet, har ansvar for å gjennomføre likestillingspolitikk og å utvikle et kjønnsperspektiv på egne politikkområder. BLD har imidlertid et overordnet ansvar.

⁷ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld.html?id=298>, (22.11.2008)

⁸ Den senere tiden har ”kjønnslikestilling” blitt et vanligere ord i BLD og også i LDO. Navnet ”Rådet for likestilling av funksjonshemmede” tyder også på at ”kjønnslikestilling er i ferd med å ta over for ”likestilling” som begrep når det gjelder kjønn.

⁹ http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/tema/likestillingsomradet/integrering_av_kjonnsperspektivet.html?id=1253 (22.11.2008)

På BLDs hjemmesider skriver de i forbindelse med temaområdet ”kjønn og makt”, hvilke perspektiver på likestilling de forholder seg til:

Både ut i fra en rettighets- og rettferdighetstankegang samt ut fra talent- og ressurs hensyn, bør det være en balansert kjønnsrepresentasjon i maktposisjoner og det offentlige rom.¹⁰

Forståelsen av likestilling i BLD handler altså om rettighetstenkning samt en mer praktisk rettet ressurstankegang. Kjønn som forskjell og som element i mangfoldsargumenter er velkjent fra arbeid med likestilling i næringslivet. Mangfoldsbegrepet er altså eksplisitt fraværende i BLDs argumentasjon, selv om man kan tolke inn tematikken slik de bruker ressursbegrepet, hvis begrepet blir forstått slik Hernes forstår begrepet, som en egen kvinnelig erfaringsbase. Under punktet med integrering av likestillingsperspektivet, skriver BLD:

Paragraf 1a i Likestillingsloven pålegger offentlige myndigheter å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling på alle samfunnsområder. Integreringsstrategien innebærer synliggjøring og vurdering av de virkninger politiske beslutninger har for både kvinner, menn, jenter og gutter, hvordan tilsynelatende kjønnsnøytral politikk og forvaltning kan bidra til å opprettholde eller forsterke stereotype kjønnsroller. Integreringsstrategien supplerer andre virkemidler i likestillingspolitikken, slik som lovgiving og kvotering, fortrinnsbehandling eller andre tiltak der hovedmålet er å fremme likestilling mellom kjønnene.¹¹

Her knyttes ”integrering av kjønns- og likestillingsperspektiv” til Likestillingsloven. Fra og med ’Handlingsplan for likestilling 1986-1990’ har regjeringen ført en aktiv politikk for

¹⁰http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/tema/andre/Kjonn_og_makt.html
(22.11.2008)

¹¹http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/tema/likestillingsomradet/integrering_av_kjonnsperspektivet/integrering-av-kjonnsperspektivet.html?id=439459
(22.11.2008)

å integrere kjønns- og likestillingsperspektiv i alle politikkområder. I 2002 ble Likestillingsloven revidert og styrket. Offentlige myndigheter samt offentlige og private virksomheter skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme personalpolitisk likestilling på alle samfunnsområder. Videre ble det foreslått at det skulle pålegges en redegjøringsplikt:

Videre foreslås det å pålegge offentlige og private virksomheter å redegjøre for likestillingssituasjonen i virksomheten i årsberetninger og i årlige budsjetter. Kravet skal omfatte alle virksomheter – offentlige og privateide – som i lov er pålagt å utarbeide årsberetninger, skal redegjøre for likestilling i de årlige budsjettene.¹²

Dette forslaget om rapporteringsplikt om likestillingsaktivitet ble innført i 2002. Fra departementene skulle det rapporteres i statsbudsjettet.¹³ Det nye rapporteringskravet ble tatt opp i media, hvor det ble påpekt at det var en svakhet at det daværende likestillingsombudet ikke hadde hjemmel til å kunne sanksjonere eventuelle manglende vilje til rapportering.¹⁴ I en veileder om likestillingsvurderinger fra BLD, står det henvisning til de likestillingsvurderinger 'Fredrikkes Hage Kompetansesenter for Likestilling' gjorde i Vegvesenet og i andre virksomheter.¹⁵ Fredrikkes Hage bidro også til å lage veiledningen som er en detaljert gjennomgang for hvordan enhver virksomhet, privat eller offentlig, skal gjennomføre analyser av likestillingssituasjonen i organisasjonen. Dokumentet inneholder følgende definisjon på likestilling:

¹² Ot.prp. nr.77 (2000-2001) Om lov om endringer i likestillingsloven mv (plikt til å arbeide for likestilling, skjerping av forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av kjønn, forbud mot seksuell trakassering mv.) Det kongelige Barne- og familiedepartement

¹³ Barne- og familiedepartementet. Handlingsplan (2003). Vurdering av kjønns- og likestillingsperspektivet i budsjettet. S.6.

¹⁴ Oreld, Hilde (18 juni 2003). Nye krav til årsrapporten. *Finansavisen*.

¹⁵ Ikke datert, ant. 2005/2006. Veileder av Barne- og likestillingsdepartementet. Veileder til likestillingsvurdering og omtale i departementenes budsjettproposisjoner.

Likestilling betyr at kvinner og menn, jenter og gutter, skal ha samme reelle muligheter, rettigheter og plikter på alle samfunnsområder. Det innebærer lik rett til innflytelse, rett til å påvirke, deling av ansvar og byrder, anerkjennelse og belønning av innsats. Dette fordrer omfordeling av makt og omsorg. Likestilling bygger på respekt for menneskeverdet for begge kjønn, uavhengig av sosial eller etnisk bakgrunn, religion/tro, funksjonsevne, seksuell orientering, eller alder. Jenters og kvinners reproduktive rettigheter må respekteres.¹⁶

Det påpekes her at det skal være *reelt* like muligheter, rettigheter og plikter. Ordet reelt hentyder at *kun* å ha "like muligheter, rettigheter og plikter", som det for eksempel står i EUs øverste aktive juridiske prinsipp for likestilling – Equal Opportunities (EO) – ikke er nok. Videre innebærer likestilling lik rett til innflytelse, altså ikke en slags lik mulighet til å få en rett, men en rett som er reell. Likestillingsevalueringen skal ikke bare inneholde den tradisjonelle oversikten over antall kvinner og menn i forskjellige stillinger i virksomheten, og kvinners og menns permisjoner, lønn og innflytelse. Det skal også, som i arbeidet med å feminisere Norsk Transportplan og som i strategi for inkludering av kjønnsperspektivet, vurdere hvor mye av verdien av produktet som tilkommer kvinner og menn.¹⁷

Nasjonal Transportplan (NTP) er et av eksemplene som er brukt i Veileder til likestillingsvurdering.¹⁸

Likestillingsmål: Menn og kvinner skal ha samme muligheter til å delta i planlegging og avgjørelser innenfor transportområdet. Satsningene skal ivareta både kvinners og menns transportbehov/vaner (s. 10).

Likestillingsindikatorer: Antall kvinner og menn i ulike posisjoner mht planlegging og avgjørelser. Kvinners og

16 Veileder av Barne- og likestillingsdepartementet. Veileder til likestillingsvurdering og omtale i departementenes budsjettproposisjoner, s. 4.

17 Veileder av Barne- og likestillingsdepartementet. Veileder til likestillingsvurdering og omtale i departementenes budsjettproposisjoner, s. 6.
18 http://www.regjeringen.no/upload/kilde/bld/bro/2006/0008/ddd/pdfv/283623-veileder_til_likestillingsvurdering.pdf (22.11.2008)

menns bruk av infrastruktur. Fordeling av innsatsen på hver transportsektor i forhold til kvinnelige og mannlige brukere (s. 10).

Metode: bestille kjønnsdelt statistikk som beskriver kvinners og menns transportvaner. Bestille kjønnsdelt statistikk som viser kvinners og menns tilfredshet med transporttilbudet. Kvantitativ undersøkelse som kartlegger kvinners innflytelse i planlegging og avgjørelser. Kjønnfordeling blant saksbehandlere, ...beslutningstakere, ...styringsgrupper, involvering av både kvinner og menn i planprosessen (s. 11).

Det er et lederansvar å følge opp ... (s. 12)

Disse sitatene viser hvordan de praktiske konsekvensene av likestillingsstrategien ”Integrering av likestillingsperspektiv/kjønnsperspektiv” blir forstått i veilederen overfor. Integrering av likestillingsperspektivet i NTP skal altså basere seg på statistikk over kvinners og menns reisevaner og transportbehov. Det er flest kvinner som i følge statistikken leverer barn i barnehagen, og flest menn som transporterer varer. Aktivitetene skal vurderes som like viktige. Dette viser at dokumentet og likestillingsstrategien ”inkludering av kjønnsperspektiv” tillegger menn som gruppe og kvinner som gruppe forskjellige rutiner, meninger og behov, og at disse tilegnelsene er basert på kjønnsstatistikk. Hvis det viser seg at man har ment at menns reisevaner og transportbehov har høyere verdi, må man gå ut ifra at man har oversett viktige aspekt og foreta en ny analyse. Menn og kvinners statistiske reisevirksomhet og forskjellige behov for transport skal være likestilt og av samme verdi. Samtidig skal det tilrettelegges for at kvinner lettere skal finne seg til rette på de områder der menn tradisjonelt har dominert. Likeledes skal det spesielt tilrettelegges for menn å ta flere omsorgsoppgaver i hjemmet, samt på kvinnedominerte arbeidsområder.

Det er en klar tendens til at den omtalte veilederen bruker en forståelse av kvinner og menn som to homogene grupper med forskjellige behov og verdier. Likestillingsforståelsen i veilederen går ut på å utjevne det dominerende kjønnets dominans både i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker,

med en forståelse av at yrkene også må endre seg etter det ikke-dominerende kjønns ideologier, behov og meninger.

Her finner vi et slags skjevt møtepunkt mellom BLDs forståelse av likestilling og veilederens forståelse. BLDs forståelse er basert på like rettigheter og å ta i bruk alle menneskers resurser i et samfunn. Veilederen bruker derimot kjønnsforskjellsretorikk.

Bondevik-regjeringens handlingsplan for ”Vurdering av kjønns- og likestillingsperspektivet i budsjettet” presiserte at kjønnsanalyse var frivillig.¹⁹ Hele åtte departementer ga en analyse fra en av sine budsjettposter, og alle disse var i sin helhet med i handlingsplanen. Samferdselsdepartementet var ikke blant disse. Samferdselsdepartementets offisielle nettsider støtter seg sterkt på BLDs forståelse av likestilling og avviker ikke fra dennes terminologi.²⁰

I 2008 kom rapporten ”Likestilling 2009. Mål, strategier og tiltak for å sikre likestilling mellom kvinner og menn” fra BLD.²¹ Her videreføres ideen om videre innføring av likestillingsstrategien ”inkludering av likestillingsperspektiv”. Det vises til overordnede likestillingsmål og oversikt over det statlige likestillingsapparatet hvor det påpekes at Likestillingsnemnda har fått mandat til å treffe vedtak om tvangsmulkt for å sikre gjennomføring av pålegg. I 2009 har Likestillings- og diskrimineringsnemnda tatt stilling til de første sakene om manglende vilje til likestillingsrapportering. De har satt tidsfrister for levering, og har hjemmel til å ilegge tvangsmulkt hvis dette ikke skjer.²² De nyopprettede regionale ”Sentra for likestilling og mangfold” blir presentert med mandat for å være pådriver, iverksetter og veileder for likestillings- og mangfoldsarbeidet.²³ Strategiene og tiltakene

¹⁹ Barne- og familiedepartementet. Handlingsplan (2003). Vurdering av kjønns- og likestillingsperspektivet i budsjettet. S. 5.

²⁰<http://www.regjeringen.no/nb/dep/sd/dok/regpubl/stprp/2008-2009/stprp-nr-1-20082009-7/14.html?id=530891> (2008) kapittel 6.14 Likestilling i transportsektoren.

²¹ www.regjeringen.no/upload/BLD/Rapporter/2008/likestilling2009.pdf

²² Den første saken var sak 8/2009, Flekkefjord kommune, se: <http://www.diskrimineringsnemnda.no/wips/2094117726/module/articles/smId/1134887536/smTemplate/Fullvisning/>

²³ www.kun.nl.no, [kvinneuniversitetet.no](http://www.kvinneuniversitetet.no), [ww.uia.no](http://www.uia.no)

som er ønsket er beskrevet på overordnet nivå. For eksempel er denne doktoravhandlingen nevnt som et tiltak Statens vegvesen har iverksatt. Videre er utarbeidelse av handlingsplaner og gjennomføring av likestillingskonferanser i departementene nevnt. Disse tiltakene er ikke spesifisert nærmere, men kan fungere som en idébank for etater og departementer, som Vegvesenet. En mer detaljert gjennomgang er ”Veileder til vurdering av likestillingsperspektiv”.

Vi ser eksempelet fra Samferdselsdepartementets og Vegvesenets representasjon på seminaret om feminisering av NTP at likestillingsbegrepet ikke ble forstått på samme måte der som i den nevnte veilederen, i BLD, eller de offisielle hjemmesidene til Samferdselsdepartementet.

BLD identifiserer seg tydelig med en rettighetsbasert forståelse av likestilling, samt et fokus på at det medfører bortkastede evner og ressurser hvis man utelukker halvparten av befolkningen, kvinnene. Vi ser likheten med Hernes’ ideologi. ”Veilederen for vurdering av likestillingsperspektiv” har derimot en forståelse av likestilling basert på statistiske forskjeller mellom kvinners og menns levde liv, hvor de reiser og hvordan de forflytter seg, men også en forståelse av at kvinner og menn som personer representerer forskjellige ideologier. I seminaret for en mer feminin NTP så vi hvordan Vegvesenet tok i bruk en forskjellsfeministisk preget retorikk, hvor kvinner blir sett som bærere av den moderne og gode tenkningen som er best for alle, og menn som bærere av gammeldags og egoistisk tenkning.

Hvilke forståelser av likestilling finner vi hos Statens vegvesens ansatte? Har de statlige forståelsene funnet veien gjennom forvaltningen og ut til de ansatte, eller finner vi mange forskjellige forståelser av likestilling også der likestillingen skal gjennomføres i praksis?

Avhandlingens oppbygning

Arbeidet med denne avhandlingen har vært et enslig prosjekt, finansiert utenfra universitetsmiljøet og utenfor forskningsrådet. Det har vært en uttalt målsetning om å utvikle mer kunnskap for å forstå mer om likestillingsprosessene i Statens vegvesen. Prosjektets ståsted var at de

likestillingsansvarlige i Vegvesenet var frustrert over at likestillingsarbeidet stod i stampe. Videre var avhandlingens hovedidé at det finnes en sammenheng, en overlapping eller samkonstruksjon mellom teknologi, likestilling og kjønn som det ville være nyttig å belyse for å forstå likestillingsprosessene i etaten bedre.

Kapittel 2 vil gi en oversikt over det teoretiske grunnlaget for avhandlingen. Kapitlet viser en oversikt over forskjellige bruk av likestillingsteoretiske begreper, hvor det deles mellom kategoripolitikk og formuleringer om gender mainstreaming.

Kapittel 3 vil gi en oversikt over det metodiske grunnlaget for avhandlingen, samt metodisk oversikt og refleksjon om empirien.

Kapittel 4-8 er empirikapitlene i avhandlingen. Kapittel 4 viser bredden av forståelser av likestilling som finnes i Vegvesenet, både i offisielle dokumenter og hos de ansatte, og hvordan disse logikkene ender i forskjellige svar på om det allerede er likestilling i Vegvesenet eller ikke, og om hva en nyervervet likestillingssituasjon ville gjøre med etaten.

Kapittel 5 gir en analyse av forståelser av kritisk masse i likestillingstekningen i etaten.

Kapittel 6 analyserer datamaterialet opp mot Faulkners funn og formuleringer om dualismer, hierarkier og kjønnsforståelser om teknologi og kjønn.

Kapittel 7 diskuterer forholdet mellom aktiv kompetansebygging og likestilling i Statens vegvesen.

Kapittel 8 trekker frem det essensielle begrepet ”rettferdighet”, og diskuterer hvordan dette blir forstått i relasjon med likestilling.

Kapittel 9 vil oppsummere og diskutere de viktigste funnene. Hvordan forholdet mellom teknologi og likestilling fremstår vil bli diskutert gjennom intervjupersonenes fortolkning av hva likestilling og teknologi er.

KAPITTEL 2. TILNÆRMINGER TIL LIKESTILLING

Likestilling er et hverdagsbegrep som tilhører alle, i den forstand at alle mener noe om likestilling på samme måte som alle har oppfatninger om hva det egentlig er å være kvinne og mann, og hvordan forholdet mellom kvinner og menns tilværelse er og burde være. Det finnes ingen entydig definisjon av fenomenene likestilling og kjønn, og det er forskjellige terminologier i bruk som i tillegg endrer betydning etter hvem som snakker om det, og hvor det blir snakket om. Slik sett er det et mangfold av forståelser som preger både teori og praksis, både likestillingsforståelser og likestillingsstrategier. Jeg skal i dette kapitlet beskrive noen sentrale likestillingsforståelser som vi finner i forskning om dette temaet, samtidig som jeg vil introdusere noen analytiske tilnærminger som kan brukes for å studere hvordan likestilling blir artikulert og hva begrepet gjør.

Eksempler på mye brukte begreper i likestillingsteorien er slike som "equal rights", "affirmative action", "positiv diskriminering", "positive action", "kategoripolitikk", "kvotering", "kjønnsbudsjettering", "gender audit", "inkludering av kjønnsperspektiv" og "gender mainstreaming". De nærmer seg problematikken om like vilkår og muligheter for kvinner og menn på mer eller mindre forskjellige måter, og diskuterer for eksempel rettferdighet, fri vilje, likhet og mangfold på ulike måter.

Det betyr at disse begrepene til dels er grunnleggende forskjellige. De kan ikke sies å være sidestilte i en meny som en bare kan velge strategier eller forståelser fra. Noen startet som praktiske politiske grep, utviklet som et ledd i arbeidet for å få økt likestilling, slik som kvotering. Mange begreper er preget av den eller de kulturene de er utviklet i, slik at de ikke enkelt lar seg oversette til den norske situasjonen. Et eksempel er "Affirmative Action" som like mye handler om tiltak mot rasediskriminering i USA som om kjønnslikestilling. Andre er tilsynelatende oversettelser mellom norsk og engelsk, som inkludering av kjønnsperspektiv og gender mainstreaming,

men som kanskje ikke fungerer som en nøytral oversettelse likevel.

Et hovedpoeng er altså at likestillingsbegrepene er fleksible, politiske og i konstant endring. Det er derfor det er nødvendig å studere dem. Jeg har altså ikke til hensikt å spikre fast noen definisjoner i denne litt kaotiske begrepsverdenen men vil i stedet diskutere noen av alternativene. I tillegg ønsker jeg å gi en oversikt over noen sentrale oppsummeringer av likestillingsstrategier som er blitt gjort av kjønns- og likestillingsforskere, for å gjøre det mulig å bruke disse teoriene på en reflektert måte på ny empiri.

Likestilling som kategoripolitikk og kategoriltak

Kategoripolitikk er blitt definert som en samlebetegnelse på strategier og tiltak som gir fortrinn til enkeltmennesker fordi de er medlem av en bestemt kategori som er i statistisk mindretall på arbeidsplasser, i maktutøvelse, på universiteter og liknende. Politikken begrunnes gjerne ut fra antatt kategoribasert forskjellsbehandling og diskriminering (for eksempel av kategorien ”kvinner”). Begrepet ”kategoripolitikk” har kun blitt brukt for diskriminerte grupper, og begrepet har således ikke blitt brukt for å beskrive en forskjellsbehandling som forstås som normal praksis og som er til det gode for den dominerende gruppen (Bacchi, 2004). Norge har hatt en tradisjon for bruk av kategoripolitikk gjennom Likestillingsloven § 3a, hvor det har blitt åpnet for forskjellsbehandling av medlemmer av kjønnskategoriene, hvis forskjellen styrker det diskriminerte kjønn.²⁴ Denne loven gjelder også menn, men er spesielt ment å være en beskyttelse av kvinner på områder hvor de generelt er en mer ufordorlig gruppe enn det menn er.

²⁴ § 1. (Lovens formål.) Denne lov skal fremme likestilling mellom kjønnene og tar særlig sikte på å bedre kvinnens stilling. § 3a. (Særbehandling av det ene kjønn) Ulik behandling som i samsvar med lovens formål fremmer likestilling mellom kjønnene, er ikke i strid med § 3. Det samme gjelder særlige rettigheter og regler om tiltak som skal beskytte kvinner i forbindelse med graviditet, fødsel og amming. <http://www.lovdatabasen.no/all/tl-19780609-045-0.html>, 24.11.2008.

Kategoripolitikk har blitt sett som en motsats til en annen type forståelse av likestilling som for eksempel 'Equal Rights', som dominerer i EU-systemet. I 'Equal Rights' blir *enkeltmennesker* uansett gruppetilhørighet tilegnet de sterkeste rettighetene. Det vil si at kvotering er problematisk, og også tiltak som øremerking av professorater for kvinner, for å vise til et klassisk eksempel fra norsk nåtidig likestillingshistorie. EUs fokus på Equal Rights har også sine unntak, basert på for eksempel at graviditet og fødsel ikke skal gå utover hvordan kvinner bedømmes, og hvor en viss forskjellsbehandling til det beste for den allerede diskriminerte gruppen er lovelig og akseptert (Teigen, 2000).

Carol Lee Bacchi (1996) introduserte begrepet om kategoripolitikk i kjønnsforskningen. Hun har studert likestillingspolitikk og -virkemidler i flere land (Bacchi, 1999). Et av hennes hovedpoeng er at det er nødvendig med tiltak som er rettet mot kategorien kvinner, selv om dette innebærer bruk av en dualistisk kjønnsforståelse. Bacchi (1996), og senere også Bacchi og Eveline (2003), argumenterer ut fra det hun ser som et dilemma mellom kapitalisme og likestilling. Hun mener at den økonomiske agendaen er neoliberalistisk og utpreget koplet til tanken om "the self-sufficient individual", forestillingen om at individene skal greie seg selv. Bacchi (1996) knytter dette til en tradisjonell mannsrolle. Videre påpeker hun at det å slippe til de som ikke fyller denne rollen, altså kvinner, har blitt sett som en slags veldedighet til de trengende, eller som en ufullstendig eller uferdig transformasjon. Hun mener at det feministiske prosjektet ikke bare handler om å inkludere kvinner som "ufullstendige" arbeidstakere, men også om å endre spillereglene i den økonomiske sfæren. Det innebærer blant annet å tenke igjennom hva slags kriterier som ligger til grunn for vurderinger av summen av opparbeidet formell og uformell kompetanse.

Bacchi fokuserer også på den politiske bruken av dikotomier, som like muligheter kontra like resultater, offentlig kontra privat, individualisme kontra kollektivism og problematiserer hva som skjer når kjønnsforskjeller ikke passer inn i dikotomier og kategorier. Bacchi (1996:32) viser til en

tidlig definisjon av Affirmative Action, slik den ble formulert i USAs lovgivning i 1935, med tanke på rase, ikke så ulik den opprinnelige teksten om forskjellsbehandling i den norske likestillingsloven §3a, med tanke på kjønn:

(Affirmative Action) denoted an employer's duty to take positive measures to undo the effects of past unfair labour practices against unions and to prevent them from recurring in the future.²⁵

Affirmative action er en type likestillingsstrategi som gjør at noen grupper mennesker får særbehandling, som for eksempel kvotering, på grunnlag av tilhørighet til en diskriminert gruppe. Som vist ovenfor, kan Affirmative Action handle om rase, klasse eller kjønn eller andre aspekter. Hva slags kriterier som skal ligge til grunn for særbehandling er altså ikke gitt. I Norge har det vært tradisjon for å bruke særbehandling på grunnlag av kjønn.

Positiv diskriminering er ett av de norske begrepene som innholdsmessig kan ligne definisjoner av Affirmative Action, men det finnes kulturelle forskjeller mellom disse begrepene. I tillegg er selve ordet "Positiv diskriminering" problematisk fordi det tydelig knytter virkemidlene til de handlinger som inngår i det negative begrepet "diskriminering", selv om denne typen diskriminering er definert som positiv, fordi den skal være til det gode for det allerede diskriminerte kjønn. Positiv diskriminering har blitt brukt både for kvinner og menn, for å utjevne en praksis som gir fordel til et kjønn, altså en utjevning av diskrimineringspraksiser.

Bacchi (2004) hevder at affirmative action ikke nødvendigvis bør forstås som særbehandling, nettopp på grunn av at man også kan definere den dominerende gruppen som mottakere av konstant særbehandling. Hun viser hvordan terminologi som "reverse discrimination" blir brukt av kritikere av begrepsbruken 'affirmative action' og 'positiv diskriminering'.

²⁵ Fania Davies (1993:5) utpekte 1935 Wagner Act, 29USC section 160(c) til å være opprinnelsen til begrepet affirmative action, hentet fra Bacchi (1996:32).

Affirmative Action og kategoripolitikk er begge begreper som trekker på sammenvevde forståelser av hva kjønn og likestilling er. Bacchi (1996) definerer kategoripolitikk slik:

By category politics I mean the deployment of categories for political purposes. The term 'deployment' is meant to capture two related processes: the imputing of meaning to concepts and analytical categories for political purposes; and the positioning of these categories for political effect (Bacchi, 1996:2).

Affirmative action og kategoripolitikk, positiv diskriminering, kvotering, særtiltak, og så videre, er utgaver av samme ide om å gi diskriminerte grupper forrang på lik linje med de som normalt får forrang. Bacchi (ibid.) deler positiv action/ affirmative action inn i seks forskjellige typer. I den første typen, "Politics of (Mis)representation", blir USA presentert som eksempel, hvor forskjellsretorikken og den tilhørende mangfoldsretorikken kun handlet om etnisitet, da spesielt "blacks", uten kjønnsreferanse. Affirmative action som begrep blir ofte forstått som nettopp dette og har ofte ikke en kjønnsreferanse. I den andre typen, "Politics of Displacement",²⁶ blir Canada trukket frem som et eksempel, hvor kvinner bare var en av mange såkalte interessegrupper som kjempet for å bli omhandlet av affirmative action-politikk. Den tredje, "Politics of Incorporation",²⁷ refererer til studier av likestillingsretorikk i Australia, hvor kvinnetemaer (women's issues) kom i tillegg til den vanlige politiske agendaen, som er dominert av menn. Den fjerde, "Politics of Solidarity", viser til Sverige der sosial utjevning mellom klassene har vært det sentrale aspektet. Bacchi (ibid.) hevder at likestilling har vært et betent tillegg i Sverige, slik at positiv diskriminering må gjelde for begge kjønn. Den femte, Politics of Transformation, refererer til studier av likestillingsstrategier og retorikk i Nederland. Bacchi (ibid.) konkluderer her med at

²⁶ Displacement blir også brukt som begrep for en av tre typer Gender Mainstreaming, og står da for en postmoderne og kompleks forståelse av likestilling.

²⁷ Politics of Incorporation som begrep er hentet fra australske Carol Johnson (1990, 1994).

argumentasjon om kvinner og stadig likestilling ikke hadde sine egne referanserammer, men måtte forholde seg til en overordnet og selvsagt retorikk om Equal Opportunity og Equal Rights, som handlet om enkeltmenneskets nøkterne rettigheter.

Den sjette, "Politics of Difference", er basert på forskning om Norge, som representerte et eksempel for hvordan kategorien "menn" har fått økt sympati, særlig som undertrykt av kvinners makt i hjemmet og kvinners makt over felles barn, men også av kvinners krav til særbehandling på mannsdominerte områder. Funnene fra Norge viste også et fokus på forskjellsretorikk basert på biologiske kjønnsforskjeller. Bacchi (ibid.) mener at man må være oppmerksom på hva som skjer i en slik vending fordi slike essensialistiske forståelser av kjønn som utgangspunkt for en likestillingsstrategi, innebærer skjulte farer for backlash.

Det har lenge vært diskutert hva det betyr å bruke en forskjellsfeministisk likestillingsstrategi, og de politiske konsekvensene er usikre (Skjeie 1991). Samtidig hevder noen at det å gå inn i en essensialistisk kjønnsforståelse kan være en nødvendig risiko å ta (de Lauretis, 1989:31).

Likestillingsstrategier som baserer seg på kategoripolitikk, vært omdiskutert også av andre årsaker. Vanlige innvendinger, som vi kjenner igjen fra mediebildet i Norge, er at det stilles spørsmål om kvinner i dag trenger særbehandling, om alle kvinner er inkludert i målgruppen, om det ikke er diskriminerende mot andre som ikke tilhører de gruppene som får særbehandling, og om ikke særbehandling er et brudd på å velge etter kompetanse (Bacchi, 1996, 1999, 2004). I den norske tradisjonen har likevel kvotering som særbehandlingspraksis vært et viktig statlig implementert virkemiddel, men da i moderat form (Teigen, 2003; S.Ø.Sørensen, kommer). Bacchi dokumenterer sterk motstand mot "hard affirmative action", hvor det stadig blir stilt spørsmål om menn blir diskriminert av for eksempel positiv diskriminering for kvinner. Hun konkluderer med at det betyr at kvinner og likestilling ikke blir sett som viktig. Den samme konklusjonen finnes i en norsk undersøkelse, hvor "vikeplikt" ble innført som begrep for hva som skjer når

likestillingsprosessen stopper opp på tross av alles tilsynelatende velvilje (Skjeie og Teigen 2003).

Kjønnskategoriene oppfattes ofte som relativt stabile, men kriteriene for hva som skal til for å oppfattes som mann eller kvinne, og spesielt hva som skal til for å oppfattes som en riktig eller ekte mann eller kvinne, varierer over tid og fra kultur til kultur. Hele kjønnsforskningsparadigmet ”doing gender” er kritisk til bruk av kjønnskategorier, både som grunnlag for likestillingstiltak og som statistikk. Det skyldes at det reetablerer to klare grupperinger i en befolkning som ikke så tydelig kan deles i to. I tillegg trekker det oppmerksomheten bort fra andre minoritetsproduserende forhold som etnisitet, heteronormering eller klasseforskjeller.

Uansett representerer kategoripolitikk en viktig retning innenfor tilnærminger til likestilling. Jeg vil i denne avhandlingen legge spesiell vekt på kategoripolitikk som uttrykk for en dualistisk kjønnsforståelse i kombinasjon med at likestillingstiltak blir forstått som en form for særtiltak. Med det siste mener jeg at kategoripolitiske tiltak, slik Bacchi argumenterer, kommer i tillegg til eller som et korrektiv i forhold til andre politiske instrumenter. Kategoribaserte særtiltak kan gjennomføres både på grunnlag av en rettighetsbasert likestillingsforståelse som vi så hos BLD, og en ’kjønn som mangfold’-forståelse, som vi så hos Det sentrale likestillingsutvalget i Statens vegvesen. En av kategoripolitikens motsatser vil være EUs individbaserte ’Equal Rights’-forståelse av likestilling, men de har altså også sine unntak hvor kategoripolitikk vurderes som riktig. En annen motsats kan sees i likestillingsstrategien som gjerne betegnes som gender ’mainstreaming’, gjennom at gender mainstreaming har som ideologi å integrere likestilling i alle aktiviteter i en organisasjon.²⁸ Strategien er at kvinnepolitikk

²⁸ Gender mainstreaming blir ofte oversatt til ’integrering av kjønnsperspektiv’ og senere ’integrering av likestillingsperspektiv’. Det fungerer godt som en definisjon av begrepet, men fungerer ikke godt nok som begrep, og ’gender mainstreaming’ er parallelt i bruk, særlig i forskning, da både Sverige og Danmark og den engelsktalende verden bruker gender mainstreaming. Jeg mener de to begrepene godt kan eksistere om hverandre, siden det norske forteller om en praksis, og det engelske til dels fungerer bedre som teoretisk begrep. Jeg har derfor valgt å bruke den engelske betegnelsen i denne avhandlingen.

ikke skal være et eget tema på utsiden av alle andre temaer, slik det gjerne er med kategoripolitikk. Samtidig er det igjen ikke en ren dualisme vi snakker om, og mange definisjoner av gender mainstreaming presiserer at gender mainstreaming strategier ikke utelukker kategoripolitikk.

Likestillingsforståelser innenfor gender mainstreaming

Begrepet gender mainstreaming ble opprinnelig utviklet innenfor arbeid med utviklingshjelp der det ble benyttet for å insistere på at det måtte være både kvinner og menn for at det skal betraktes som en "befolkning" og at både kvinner og menn skulle dra nytte av et prosjekt eller en aktivitet. Motsatsen til dette er aktiviteter som utgis for å være generelle, men som likevel ofte retter seg mot (grupper av) menns livsverden. Aktiviteter rettet mot kvinner blir dermed regnet som spesielle, som et tillegg. Et eksempel på det første vil være at utviklingshjelpsprosjekter skal analyseres med kjønnsbudsjettering for å påse at midlene som er stilt til rådighet for "mainstream-prosjekter" vil hjelpe kvinner og menn like mye (Rounaq 1995; Razavi og Miller 1995a; Poulsen 2006). En slik forståelse av gender mainstreaming blir også brukt i et mer nærliggende eksempel for denne avhandlingens tema og case, i en forskningsrapport om den europeiske transportsektoren. Det har blitt laget kjønnsbudsjetter for å kartlegge bruken av penger på transportutvikling, for å undersøke om prioriteringen av midlene gagnar grupper av kvinner og grupper av menn like mye (Christensen & Poulsen et. al, 2007). Gender mainstreaming handler slik sett om å sette agenda for en virksomhet, for eksempel ved at produktet skal gagne kvinner og menn like mye.

Innenfor organisasjoner vil gender mainstreaming i stor grad handle om lik grad av ansettelser og forfremmelser av kvinner og menn. Det innebærer en oppfatning om at kjønnsperspektiver skal integreres i alle beslutninger og styringssystemer, og at alle beslutningstakere skal ta ansvar for likestilling. Spesielle kvinnetiltak blir lagt ned med den begrunnelsen at kvinneperspektiver skal tas med i allerede eksisterende tiltak som er for alle, for eksempel for

lederutvikling og rekruttering. Interne evalueringer av slik gender mainstreaming, for eksempel ”gender audit”, kan skape mening og entusiasme fordi likestilling på denne måten kan fremstå som et forståelig og håndterlig begrep, selv om det ikke er veldefinert (Poulsen 2006).²⁹ Council of Europe viser i en oppsummering av definisjoner av gender mainstreaming at redegjørelsene for målet, altså likestilling, stort sett er vage eller fraværende, at målet har en tendens til å bli innføring av gender mainstreaming strategier i seg selv og ikke likestilling som resultat. Mange ganger finnes ingen definisjon av verken gender mainstreaming eller likestilling.³⁰

I 1997 definerte FNs Economic and Social Council (ECOSOC) gender mainstreaming:

Mainstreaming a gender perspective is the process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programmes, in any area and at all levels. It is a strategy for making the concerns and experiences of women as well as of men an integral part of the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programmes in all political, economic and societal spheres, so that women and men benefit equally, and inequality is not perpetuated. The ultimate goal of mainstreaming is to achieve gender equality.³¹

Altså skal man vurdere om både kvinners og menns interesser og erfaringsgrunnlag har blitt tatt med når det har blitt skapt prosesser i alle nivåer i en virksomhet, om det er prosjekter eller ansettelsesprosesser. Videre skriver de:

²⁹ ’Gender audit’ er forskjellige analysemetoder for å undersøke i hvilken grad kjønnsperspektiv

er integrert i virksomheten, og i hvilken grad likestilling er et mål. Det finnes imidlertid ingen standardisert framgangsmåte for ”kjønnsorientert revisjon”. ”Kjønnsbudsjettering” er et annet begrep for denne praksisen.

³⁰ Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. (1998) Council of Europe, s. 13

³¹ Gender Mainstreaming. Extract from Report of the Economic and Social Council for 1997 (A/52/3, 18 september 1997). Chapter IV. Coordination segment. Coordination of the policies and activities of the specialized agencies and other bodies of the United Nations system. (<http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/GMS.PDF>) S. 2, samt se fotnote 3

Mainstreaming includes gender-specific activities and affirmative action, whenever women or men are in a particularly disadvantageous position. Gender-specific interventions can target women exclusively, men and women together, or only men, to enable them to participate in and benefit equally from development efforts. These are necessary temporary measures designed to combat the direct and indirect consequences of past discrimination.³²

Når kvinner eller menn har vært diskriminert, så må man altså rette opp de indirekte konsekvensene av denne diskrimineringen. Dokumentet fortsetter med å peke på at:

Mainstreaming is not about adding a "woman's component" or even a "gender equality component" into an existing activity. It goes beyond increasing women's participation; it means bringing the experience, knowledge, and interests of women and men to bear on the development agenda.³³

Altså dreier gender mainstreaming seg om mer enn å øke kvinneandelen i en organisasjon, det handler om å bringe kvinners og menns erfaringer, kunnskap og interesser til der agendaen blir laget:

It may entail identifying the need for changes in that agenda. It may require changes in goals, strategies, and actions so that both women and men can influence, participate in, and benefit from development processes. The goal of mainstreaming gender equality is thus the transformation of unequal social and institutional structures into equal and just structures for both men and women.³⁴

Målet som lengre opp i teksten blir omtalt som "likestilling", blir her forklart som endringen av ulikestilte sosiale strukturer og institusjonelle strukturer til å bli likestilte og rettferdige strukturer for både kvinner og menn. Likestilling

³² <http://www.ilo.org>. Gender Equality Tool, definition of Gender Mainstreaming, s.1

³³ Se fotnote 31

³⁴ Se fotnote 31

blir dermed det samme som å innføre ”rettferdige strukturer”. Basisprinsipper for gender mainstreaming ble utviklet av ECOSOC (Economic and Social Council) i 1997, som en oppfølging av at gender mainstreaming ble innført som offisiell likestillingsstrategi av medlemslandene i FN i Beijing Platform for Action i 1995.³⁵ Ansvaret for å implementere gender mainstreaming strategien ble lagt til de høyeste nivåer i virksomheter. De andre prinsippene ble formulert slik:

- Adequate accountability mechanisms for monitoring progress need to be established.
- The initial identification of issues and problems across all area(s) of activity should be such that gender differences and disparities can be diagnosed.
- Assumptions that issues or problems are neutral from a gender-equality perspective should never be made.
- Gender analysis should always be carried out.
- Clear political will and allocation of adequate resources for mainstreaming, including additional financial and human resources if necessary, are important for translation of the concept into practice.
- Gender mainstreaming requires that efforts be made to broaden women's equitable participation at all levels of decision-making.
- Mainstreaming does not replace the need for targeted, women-specific policies and programmes, and positive legislation; nor does it do away with the need for gender units or focal points.³⁶

I denne beskrivelsen av hva praksiser av gender mainstreaming skal innebære, ser vi at det dreier seg om alt fra at man må øke kvinneandelen blant beslutningstakere til betydningen av kjønnsperspektivanalyser, og at også

³⁵ UN Economic and Social Council (ECOSOC), *Agreed Conclusions 1997/2*, 18 Juli 1997, 1997/2, tilgjengelig på: <http://www.unhcr.org/refworld/docid/4652c9fc2.html>

³⁶ UN Economic and Social Council (ECOSOC), *Agreed Conclusions 1997/2*, 18 Juli 1997, 1997/2, tilgjengelig på: <http://www.unhcr.org/refworld/docid/4652c9fc2.html>, s. ?

kategoripolitikk kan være inkludert i gender mainstreaming (siste kulepunkt). Denne definisjonen, som er skrevet i 1997, er tydelig på hvor begrepet kommer fra, men flyter ut til å bety alle former for likestillingsarbeid. Er dette definisjoner som er i bruk i dag, eller har begrepet utviklet seg til å bety noe annet?

Den feministiske økonomen Rhonda Sharp framheves som den første til å formulere en teoretisk ramme for kjønnsbudsjettering i forbindelse med Australia's Women Budget i 1984. Siden ble det første forslaget for integrering av kjønnsperspektiv i Norge lagt frem i 1985, og ti år etter, i 1995, gikk FN ut på International Women's Congress i Beijing og støttet gender mainstreaming. Beijing-konferansen blir stadig referert som en viktig milepæl i utviklingen av strategien(e). Gender mainstreaming har spredd seg med stor hastighet og er nå den offisielle tankegangen bak likestillingspolitikk i de fleste land i verden, og også i det internasjonale systemet som helhet (True & Mintron, 2001:31), slik som FN og EU (Christensen et al., 2004:15; Walby, 2005). Gender mainstreaming har gjennom implementering på stadig nye steder blitt et mangfoldig begrep som er definert og brukt forskjellig, i EUs medlemsland (Booth & Bennett, 2002) så vel som i forskjellige organisasjoner (Poulsen 2006). Hva slags variasjoner finner vi i teorier om gender mainstreaming?

En måte å dele inn gender mainstreaming på har bestått av tre hovedtyper. Innenfor denne måten å sortere gender mainstreaming på, finner vi for eksempel Teresa Rees og Judith Squires. Rees (1998) deler gender mainstreaming inn i tre varianter: "Tinkering" som fokuserer på likebehandling (equal treatment, equal opportunity), "tailoring" som fokuserer på kvinners behov (forskjellstenkning, fokus på kvinners særegenhet), og "transforming" som står for mer kompliserte strategier som å skulle innføre nye standarder for alle, å erstatte kjønnssegregerte standarder i institusjoner, og å erstatte standardassosiasjoner til femininitet og maskulinitet (Rees, *ibid.*).

Judith Squires (2005) ser et kaos av likestillingsretninger. Hun mener likevel å finne et mønster, og skiller mellom tre likestillingsforståelser. Den første kaller hun "equal treatment" (likebehandling), den andre "positive action"

(kategoripolitikk), og den tredje ”gender mainstreaming” (Squires 2005:370). Disse tre likestillingsforståelsene blir vanligvis beskrevet av likestillingsprofesjonelle som kumulative og komplementære mer enn konkurrerende eller uforenelige.

Squires (ibid:372) deler videre gender mainstreaming inn i tre retninger, slik som også Rees gjorde det. Squires kaller den første retningen for ”integrationist gender mainstreaming” (rettighetstankegang) og den andre for ”reversal gender mainstreaming” (forskjellsfeminisme). Den tredje retningen knytter hun til det hun mener er den poststrukturalistiske forståelsen som dukket opp etter at likhet for loven var vunnet i kvinnesaken, og det viste seg at dette ikke var nok for å oppnå kjønnslikestilling. Da ville man tolke hva kjønn er på nytt, hvordan man blir kjønn, og se på mangfoldet innad i en kjønnskategori, og rokke ved de klare grensene mellom kjønnene. Squires kaller den tredje forståelsen for ”displacement gender mainstreaming”. Hun hevder at disse forståelsene ser forskjellige kanaler eller artikulasjonsmåter i forlengelsen av hvordan de oppfatter gender mainstreaming. Den første finnes ofte i forvaltningen, den andre finnes ofte i kvinneorganisasjoner, og den tredje i en mer abstrakt tenkning om inklusjonsrådgivning. Disse tre har også sine svakheter, mener Squires (ibid.:384). Den første forståelsen begrenses av individualisering og elitisme, den andre av essensialisme og fragmentering. Den tredje forståelsen springer ut av den poststrukturalistiske kjønnsforskningen som er nærmest Squires eget ståsted og handler om å forfølge en ”complex equality via inclusive deliberation”. Den ser altså likestilling som et mer komplekst mål som må nås gjennom overveielser om hvordan inklusjonstiltak kan utformes. Squires mener at denne forståelsen av gender mainstreaming er den beste for å oppnå likestilling, men at den gjerne kan suppleres med andre likestillingsstrategier som kategoritiltak. Hun mener altså at gender mainstreaming bør kombineres med andre strategier istedenfor å erstatte dem, og at gender mainstreaming-tankegang ikke kan brukes som et argument for å legge ned andre likestillingsstrategier.

Tabell 2.1. Oversikt over nivåer i gender mainstreaming.

”Nivå” eller retning	Rees	Squires
1 Likhet	Fletting	Integrasjons-orientert. Begrenses av individualisering og elitisme
2 Forskjell	Tilpasning	Omvendt gender mainstreaming. Begrenses av essensialisering og fragmentering
3 Mangfold, dvs. hvordan normer opprettholdes	Omdanning	Forskyvning (Displacement) Begrenses av komplekse likhetsforståelser og likhets-overveielser.

Tabellen overfor gir en enklere fremstilling av tredelingene til Rees og Squires. Disse tredelingene finner en gjerne også hos andre likestillingsteoretikere.³⁷

Det er også andre dimensjoner som kan brukes for presiseringer. Jahan (1995) skiller for eksempel mellom ”inclusional strategy” versus ”changing agenda strategy”, altså mellom fokus på direkte tiltak for inklusjon og tiltak for å endre agendasettingen. Benschop og Verloo (2006) foreslår en deling mellom en ”feministisk gender mainstreaming” versus ”business gender mainstreaming”, for på den måten å skille mellom forskjellige typer av motiver.

Slik sett er gender mainstreaming blitt presentert som et kjønnspolitisk virkemiddel som har evne til å være innovativ og ha en transformativ funksjon (jfr. også Mazey, 2000; Rees, 1998), og som et element som bringer ny energi til likestillingspolitiske tiltak (Benschop og Verloo, 2006:19). Men alle disse positive lovnadene til tross, så er det ikke nødvendigvis enkelt å innføre gender mainstreaming. Webb (1997) fant tre problemer med implementering av gender mainstreaming: (1) Manglende politisk vilje, (2) at de som skal innføre gender mainstreaming har svake posisjoner i organisasjonen, og (3) at penger og støtte fra ledelsen manglet.

³⁷ Liknende tredelinger finner vi hos for eksempel både hos Kristeva og Fraser. Også verk som tar for seg kvinnekampen i Norge i historisk perspektiv beskriver en liknende tredeling, men da ikke innenfor gender mainstreaming, se f. eks Christensen et. al. (2004).

Her kommer spørsmålet om motivasjon inn i bildet. Benschop og Verloo (ibid.) påpeker nemlig at gender mainstreaming ikke bare handler om kjønn og likestilling. Den kan også knyttes til en forretningstankegang, for eksempel ved at likestilling oppfattes som lønnsomt eller som en løsning på rekrutteringsproblemer. Begrepet blir da tilpasset de økonomiske kravene bedrifter ofte stiller, slik at hovedvekten blir lagt på økonomiske argumenter. Dette er i samsvar med norsk likestillingsforskning som har vist at likestilling i norske virksomheter har ”vikeplikt” for økonomiske argumenter om bedriftens inntjening, i tillegg til saker som lønnsforhandlinger (Skjeie og Teigen 2003). Det er også i samsvar med nyere studier fra Sverige, hvor neoliberalistiske modeller blir kritisert for å glemme likestillingspolitikken til fordel for økonomiske argumenter (Rönblom, 2008).

Maria Stratigaki (2005) har vist hvordan gender mainstreaming i EU har vokst frem gjennom andre argumenter enn likestilling, og hvordan gender mainstreaming i sin tur blir et argument for å slutte med kategoripolitisk motiverte likestillingstiltak. Slik kan innføring av gender mainstreaming medføre en negativ utvikling for likestilling. Ely og Meyerson (2000) sier at man også bør være skeptisk til hvordan et rasjonelt businesspråk blir brukt som et legitimt alternativt språk for å fremme kjønnslikestilling, når det å snakke om kjønnslikestilling er kontroversielt. Når et businesspråk blir brukt for å omgå et mer kontroversielt tema, kan nettopp det føre til at den mannlige dominansen ikke blir rokket ved (Benschop og Verloo, ibid.:21). Kirton og Greene (2004) hevder at det samme er problemet med både liberale (likebehandlingsorienterte) og radikale (resultatlikhetsorienterte) likestillingsforståelser, at ingen av dem tok opp status quo, altså mannsdominansen i organisasjoner og samfunnet forøvrig.

Benschop og Verloo (ibid.) trekker en liknende konklusjon om gender mainstreaming som likestillingsstrategi. Den kan fungere relativt godt på noen felter, men den klarer ikke å bidra til en håndtering av spørsmål om makt og mannsdominans. Hvis en likestillingsstrategi ikke rokker ved kjønnsmaktfordelingen, så kan en spørre seg om det da er en

likestillingsstrategi eller en ulikestillingsstrategi, eller en ikke-feministisk likestillingsstrategi som Benschop og Verloo kaller det. De (ibid.:20) mener at det har foregått en propaganda for ikke-feministisk gender mainstreaming, og at det var få kritiske stemmer i litteraturen om denne strategien. Det som var tilgjengelig, var for det meste policy-tekster, manualer og artikler preget av synsing. De markerer skepsis til den entydig positive retorikken rundt fremskritt i denne litteraturen og mener det er høyst nødvendig med et kritisk blikk på gender mainstreaming.

Benschop og Verloo (ibid.) viser frem (feministisk) gender mainstreaming som en likestillingsstrategi som har som mål å endre organisasjonsprosesser gjennom å fjerne kjønnskjevheter samt å involvere "the regular actors" i likestillingsarbeidet. De stiller spørsmål om mainstreaming som likestillingsstrategi må inngå kompromisser (som en motsetning til å oppnå likestilling) eller om den kan klare å genuint endre mannsdominansen i organisasjoner. Deres konklusjon er at gender mainstreaming som likestillingsstrategi har evne til å skape en viss endring, men at den har en begrensning ved at mannsdominansen i organisasjoner ikke blir truet.

Benschop og Verloo har studert gender mainstreaming i bedrifter. Lombardo og Meier (2006) har gjort en dokumentanalyse for å undersøke i hvilken grad en feministisk forståelse av gender mainstreaming fantes i EUs politiske diskurser, med vekt på familiepolitikk. Deres forslag til en feministisk definisjon av gender mainstreaming blir fremstilt i fem punkter som omtales som endringer. Alle fem må være tilstede for at strategien kan kalles gender mainstreaming. Den første er at likestillingsstrategien må ha som målsetning å bygge ned patriarkatet ved å takle kompliserte kjønnssystemer. Den skal føre til mer kjønnslikestilling på mange områder, men krever et fokus på endring av både kvinners og menns livsstiler. Det andre punktet er en presisering om at kjønnsperspektivet skal integreres i den vanlige (mainstream) politiske agendaen. Det må kunne bevises at kjønnslikestilling blir prioritert foran konkurrerende saker. Punkt tre anbefaler at det er kjønnslik politisk representasjon. Det fjerde handler om å

skaffe kunnskap om hvordan ulikestilling blir reproduert. Det siste punktet om endringer tar for seg ”fløyelstrekanten” som betyr at kvinner skal få styrket makt gjennom å kople det formelle politiske systemet til uformell politisk aktivisme. På denne måten mener Lombardo og Meier at definisjonen av gender mainstreaming blir langt mindre åpen.

Inntrykket fra denne oversikten over debatten om gender mainstreaming er imidlertid det motsatte. Det finnes ingen allment aksepterte definisjoner, blant annet fordi det er så mange forskjellige typer av agendaer som blir adressert. Eller, som Helle Poulsen har sagt: ”Mainstreaming betyr ikke noget i sig selv”.³⁸ Når vi sammenlikner med kategoripolitikk, ser vi likevel at det er et hovedpoeng med gender mainstreaming, uavhengig av hvordan denne strategien blir forstått mer konkret. Det er at strategien markerer et skifte fra å tenke likestilling som særtiltak som gjerne ivaretas av særlige likestillingsinstitusjoner, til å tenke likestilling som integrert i ordinær virksomhet. Denne forskjellen mellom særtiltak og integrasjon vil jeg bruke som bakteppe for analysen av likestillingsforståelser i Vegvesenet.

Dette er imidlertid ikke tilstrekkelig som grunnlag for analyse av hvordan oppfatningene om likestilling dannes, og hva de betyr. Likestillingslitteraturen, slik vi har sett ovenfor, behandler denne type spørsmål i hovedsak i termer av mangler. Forståelsene av likestilling er ikke gode nok eller korrekte, fordi det er svakheter ved den underliggende forståelsen av kjønn og kjønnsulikheter. Jeg tror imidlertid ikke at disse tilnærminene alene er egnet for mine formål i denne studien. Som supplement skal jeg derfor behandle to beslektede teoretiske tilnærminger til analyse av den typen spørsmål jeg er opptatt av, nemlig teori om samproduksjon av kunnskap og politikk (Jasanoff 2004) og domestisering av kunnskap, begreper og teknologier (Sørensen et al. 2000, Sørensen 2005).

³⁸ Fra journalist Julie Breinegaards intervju med Helle Poulsen (<http://www.kvinfo.dk/side/559/article/736>). Lastet ned 13.04.2009

Likestilling som samproduksjon av kunnskap og politikk

Jasanoff (2004) har lansert idiommet samproduksjon som en betegnelse på tilnæringer til studiet av forholdet mellom kunnskap og politikk som legger vekt på hvordan kunnskap og politikk utvikles samtidig og relasjonelt. Et hovedpoeng er at kunnskap og politikk ofte bidrar til en gjensidig stabilisering. Kunnskapspåstander vinner oppslutning og aksept fordi de også brukes av politiske institusjoner, samtidig som politiske institusjoner styrkes når de kan basere seg på vitenskapelig kunnskap. Ut fra den innledende diskusjonen i kapittel 1, og drøftingene så langt i dette kapitlet, virker det nærliggende å tenke at likestilling fruktbart kan analyseres som en samproduksjon av likestillingskunnskap og likestillingspolitikk. Hva vil det i så fall innebære?

Samproduksjon som analytisk verktøy har tradisjonelt har vært kritisk til både positive og negative altomfattende historier om hvordan ting henger sammen (Jasanoff, 2004: 37). Når et begrep står så sterkt at det stadig blir reproduert i samme betydning mot stadig svakere stemmers protest, er det lett å tenke at fenomenet kan forklares nettopp med henvisning til stivnede strukturer og som altomfattende historier. Jasanoff påpeker at dette ikke kan være riktig fordi man fra tid til annen observerer plutselige omveltninger i begreper betydning. Det må derfor gjenspeiles i historiene fra empirien. Jasanoff (2004) beskriver de store fortellingene om hvordan samfunnet er som ”mind-numbing holism”, men understreker også at det er en balansegang mellom å ikke prøve å sette sammen alle bitene av informasjon til hele, uforanderlige og ”rene” fortellinger, og å henfalle til reduksjonisme ved å utelate viktige aspekter som for eksempel makt.

I følge Jasanoff er kanskje et av de viktigste spørsmålene innenfor teknologi og vitenskapsstudier, feministiske studier og kulturstudier hvordan makt påvirker samkonstruksjonene, og ikke minst hvem som definerer den kunnskapen som påvirker fordelingen av makt (Jasanoff, 2004:36). Produksjon og reproduksjon av samproduksjoner er ikke frie for maktaspekter blant annet fordi noen har større mulighet til å påvirke produksjon og reproduksjon av begreper enn andre. Dette er

også påpekt av Wajcman (2004) i hennes oppsummering av feministisk forskning om teknologi som en generell kritikk mot poststrukturalistiske diskursstudier i kjønnsforskningen de siste åra, hvor maktaspektet ofte har vært vagt.

Et annet poeng i samproduksjonsanalyser er nærheten til empiri. Det er ikke et mål å finne en universell forståelse av hvordan visse begreper skal forstås i sammenheng med andre begreper. Begreper er i endring til enhver tid, og det vil være meningsløst å lete etter en universell fasit. I stedet skal vi etterstrebe å lage empirinære konklusjoner, gjerne for å vise et mangfold av praksiser og teoretiske forståelser av begreper eller fenomen.

Jasanoff (2004) beskriver fire temaer som går igjen i samproduksjonsstudier. Det første er fremvekst og stabilisering, noe som i min avhandling tilsvarer et tema om fremvekst av likestillingskunnskap og likestillingspolitikk i Vegvesenet og forsøk på stabilisering og destabilisering av denne. Det andre temaet omfatter løsningen av teknologiske og vitenskapelige kontroverser, noe som i denne avhandlingen vil dreie seg om løsning på kontroverser om kunnskap og kjønn i Vegvesenet. Det tredje temaet er de prosessene som gjør teknologi forståelig på tvers av sosiale grenser. I min avhandling vil dette tilsvare (domestiserings)prosesser som gjør nye kunnskapsforståelser, kjønnsforståelser og forståelser av likestillingspraksiser forståelig på tvers av sosiale grenser, for eksempel fra BLD til Vegvesenets forskjellige deler. Det fjerde temaet er hvordan vitenskapenes kulturelle praksiser justeres i samspill med de kontekstene som vitenskapene gjøres innenfor, for meg et spørsmål om hvordan kunnskap om likestilling justeres i samspill med vegvesenets kultur og kunnskapspraksiser.

Videre beskriver Jasanoff (2004) fire ordningsinstrumenter som bør være i fokus for å studere disse temaene på en balansert måte:

1. Produksjon av identitet. Det handler om hvordan folk i samproduksjonsprosesser tillegger seg selv eller blir tillagt en egen rolle eller identitet som for eksempel ”ekspert”, eller som en del av en gruppe, som for eksempel ”ingeniør”, og hvordan disse identitetene er

mektige i folks streben etter å skape entydige mønstre av på bakgrunn av mangetydige erfaringer. For meg vil disse identitetene handle om kjønnsgruppetilhørighet og kunnskapsidentitet.

2. Produksjon av institusjoner. Det omhandler produksjon av sosial orden, som stabiliserer handlingsmønstre, inkludert stabiliserende artefakter og konstruksjoner, som lover, regler, herredømme, fysiske konstruksjoner og faginstitutioner. For meg vil BLD være en stabiliserende institusjon, samt lover og regler om likestilling og lover og regler om typer av faglighet. I etaten vil tradisjonelle inndelinger av ansatte etter fag kunne forstås som produksjon av stabiliserende institusjoner, samt hvordan de definerer sin egen eksistens i grad av samfunnsengasjement i etaten, som produserer rammer for hva som er mulig å tenke innenfor etatens rammer.
3. Produksjon av diskurser. Dette handler om å skape nytt språk, omdefinere det gamle eller synliggjøre skjulte sammenhenger mellom kunnskap og praksis. Å vise frem måter fenomener blir forklart på, vil være å vise frem produksjon av diskurs. I min avhandling kan dette dreie seg om å analysere hvordan for eksempel likestilling og faglighet blir forstått, forklart og praktisert i etaten, gjennom både etatens offisielle stemme i form av offisielle dokumenter og enkeltpersoners italesetting av begrepet.
4. Produksjon av representasjoner gjennom fokus på politiske og sosiale representasjoner. For å kunne produsere diskurser, må en mene at en vet noe om hvordan ting henger sammen og kunne beskrive dette. For meg vil dette medføre å studere hvordan for eksempel kjønn og kunnskap blir forstått og blir representert i produksjonen av politiske begreper om likestilling.

Lagesen (2004: 32) påpeker at studier av personlige oppfatninger og personlige samproduksjoner kan falle utenfor Jasanoffs blikk for styring ('governance'), og hun mener at domestisering er et begrep som vil være nyttig i de

sammenhengene der dette er tilfelle. Hun sier videre at domestisering involverer analyser av lokale og personlige forsøk på å stifte eller endre lokale eller individuelle sosiale ordener. Domestisering er altså et begrep som kan være nyttig i en studie som tar for seg samproduksjon både på institusjonsnivå og personlig nivå.

Domestisering: Hvordan likestilling kan bli forstått og praktisert forskjellig

Det er vanlig å tenke seg at kunnskap eller teknologi bringer med seg en slags bruksanvisning som gjør at kunnskap eller teknologi forstås og brukes slik som produsentene har tenkt seg. Begrepet om domestisering er utviklet for å understreke at bruk av kunnskap og teknologi i siste instans bestemmes av brukerne som gjerne kan finne på helt andre anvendelses- og forståelsesmåter enn det som var tiltenkt.

Ordet domestisering viser til temming av ville dyr til å bli husdyr (Berker et al. 2005) og brukes metaforisk for å beskrive "temmingen av vill teknologi og kunnskap" (Silverstone og Hirsch 1992; Lie og Sørensen 1996; Sørensen et al. 2000). Domestiseringsbegrepet har blitt mest brukt i studier av teknologi i form av fysiske gjenstander, slik som TV, PC eller mobiltelefon. Fokuset har vært på hvordan nye brukere tar i bruk nye teknologier (eller nye begreper) og plasserer dem i sitt verdensbilde, hvor teknologier (eller begreper) påvirker og påvirkes av den eksisterende hverdag. Domestisering kan knyttes til individer, husholdninger, institusjoner eller nasjoner:

[D]omestication can be carried out by institutions and other collectivities, it is also performed by individuals or groups in various settings... domestication should be studied as a contingent process. It depends on local resources, structural or global intersections and juxtapositions of local and global strategies. An analysis of domestication must be sensitive to local conflicts as well, for domestication is not a process free of friction and resistance. Gender, class, ethnicity, and age may be relevant analytical categories for framing and understanding domestication (Sørensen et al. 2000: 241).

Selv om domestisering, som nevnt, er et begrep som oftest er blitt brukt om bruk av teknologiske artefakter, er det også anvendt på hvordan vitenskapelig kunnskap blir brukt og forstått. Det skulle heller ikke være noe i veien for å bruke det som utgangspunkt for hvordan et begrep som likestilling blir oppfattet og brukt (eller ikke brukt). Poenget med å anvende domestiseringsperspektivet er ikke bare å understreke hvordan brukere – eksempelvis ansatte i Vegvesenet – kan anvende 'likestilling' som begrep fleksibelt og flertydig. Dette perspektivet minner også om at hvordan begreper forstås og brukes for å gi mening i en gitt lokal kontekst. Forståelse og bruk er slik sett ikke tilfeldig.

Sørensen (2005) peker på at domestisering handler om tre forhold: Gjenstander eller begreper må gis mening i den lokale sammenhengen, det må utvikles en praksis (som også kan innebære ikke-bruk), og mening og bruk må læres. 'Likestilling' er et begrep som må fortolkes for å få lokal betydning, det må utvikles praksiser i forhold til begrepet (for eksempel at man bruker det eller ikke bruker det), og det vil foregå læring om likestilling. Hvordan dette konkret arter seg, må imidlertid studeres empirisk.

Det er viktig å understreke at domestisering kan være konfliktfylt. Følgelig er det ingen grunn til å vente at det er enighet om hva som menes med likestilling, og heller ikke om hva som er gode og dårlige likestillingspraksiser. Igjen er dette noe som må undersøkes. Domestiseringstilnærmingen innebærer ingen spesifikk hypotese om hva som skjer; hovedpoenget ligger i insisteringen på at man faktisk må undersøke hva folk gjør med et begrep eller en gjenstand før man kan uttale seg om hva slags effekter det får. Vi kan altså ikke regne med at likestillingsforståelsen til BLD eller til ledelsen i Vegvesenet er den samme som vi vil finne hos ansatte i Vegvesenet.

Følgelig kan det være et mangfold av forskjellige stemmer som artikulerer et begrep, som likestilling, på forskjellige måter eller gir det betydninger som er unnvikende og vanskelige å få tak på. Dette har ikke så mye med likestillingsbegrepet å gjøre som med den sosiale settingen

likestillingsbegrepet blir plassert i og de strategier og kamper som utspiller seg (Law 2004; Sørensen 2005).

Domestisering er en kontinuerlig pågående prosess, og dermed er det nærliggende å tenke seg at det kan foregå både re-domestisering og de-domestisering (Berker et al. 2005). Re-domestisering betegner den stadige tilpasningen av hva slags betydning begreper eller artefakter skal ha i en sosial verden, mens de-domestisering vil representere en utstøtnings- eller glemselsprosess.

Når det gjelder domestisering av begrepet likestilling, dreier det seg også om hvilken likestillingspraksis som følger av de forståelsene av likestillingsbegrepet som blir produsert. I denne avhandlingen vil domestiseringsbegrepet brukes med fokus på hvordan likestilling som begrep blir tatt opp i Statens vegvesen, hvordan det har blitt ”tygd og eltet”, omformulert, osv. Jeg vil framfor alt bruke det som utgangspunkt for å analysere hva ansatte gjør med, forvalter og endrer forskjellige offisielle innspill fra etatsledelsen og statsledelsen om hva likestilling skal være.

Angrepsmåter

Jeg har i dette kapitlet gått gjennom noen teoretiske forståelser av likestilling. En av hensiktene med denne gjennomgangen har vært å demonstrere en perspektivmessig bredde og en betydelig grad av uenighet om hva likestilling er og hvordan det bør iverksettes. Jeg har lagt spesiell vekt på forskjellen mellom såkalt kategoripolitikk og gender mainstreaming. Kategoripolitikk innebærer at kvinner som kategori skal gjøres til gjenstand for tiltak som organiseres på særlige måter, for eksempel gjennom egen likestillingslovgiving, egne likestillingsstrategier eller egne institusjoner for likestilling. Kategoripolitikk bygger dessuten på en dualistisk kjønnsforståelse. Gender mainstreaming representerer en ambisjon om å integrere arbeidet med å skape kjønnslikestilling i vanlige politiske og organisatoriske strategier og aktiviteter.

Skillet mellom disse to hovedtilnærmingene til likestilling er ikke skarpt, i tillegg til at det finnes mange forskjellige varianter av både kategoripolitikk og gender mainstreaming.

Jeg vil imidlertid primært bruke disse begrepene som et slags bakteppe for mine analyser. I hvilken grad gjenspeiler tenkningen den ene eller den andre av to forståelsene?

Som utgangspunkt for å analysere hva som ligger under likestillingsforståelsene i Vegvesenet, har jeg i resten av kapitlet introdusert to hovedgrep. Den ene, samproduksjonsbegrepet, skal tjene som utgangspunkt for å se på forholdet mellom kunnskap og politikk/verdier i forståelsen og praktiseringen av likestilling. Samproduksjonsbegrepet er også godt egnet til å identifisere hva som kan bidra til å stabilisere praksis og meningsinnhold knyttet til likestilling.

Det andre, domestiseringsbegrepet, brukes for å kaste lys over hvorvidt likestillingsbegrepet brukes fleksibelt og flertydig, og hvorfor. Slik sett er det et supplerende perspektiv til samproduksjon som altså i større grad inviterer til å se på stabilitet. Samlet gir de to begrepene et interessant utgangspunkt for å reflektere over forholdet mellom stabilitet og forandring knyttet til likestillingsbestrebelse i en organisasjon som Vegvesenet.

KAPITTEL 3. METODE

”*KREATIV ULIKHET*” står det med stor lysegrå skrift oppover langs marginen på en mørkegrå rekrutteringsbrosjyre fra Vegvesenet.³⁹ I overskriften står det med hvit stor skrift: ”*Kvinner og menn på like vilkår*” og nedenfor: ”*Ulikheter mellom kvinner og menn styrker etatens kompetanse*”. Midt på brosjyren er det et fotografi av fire kvinner. Alle fire har gule hjelmer på hodet og oransje arbeidsdresser fra vegvesenet. De går på rekke på toppen i en blomstereng, med hvite markblomster opp til over knærne og blå himmel i bakgrunnen. Den bakerste kvinnen har en spade over skulderen. Alle smiler. Det skal være hyggelig å jobbe i Vegvesenet.

Denne rekrutteringsbrosjyren kom til å bli starten på dette avhandlingsprosjektet. Rådgiver og mangeårig leder av Det sentrale likestillingsutvalget (DSLNU) i Statens vegvesen, Sølvi Narum, presenterte brosjyren for en av forskerne på Senter for kjønnsforskning på NTNU våren 2002. Narum spurte om kjønnsforskningstiljøet hadde noen tips som kunne hjelpe dem på veien videre i likestillingsarbeidet og til å ordne opp idet hun oppfattet som et likestillingsarbeid som stod i stampe: ”Hvorfor kommer vi ikke fra ord til handling?” Retorikken i brosjyren spilte åpenbart på en positiv forskjell mellom kjønnene (”kreativ ulikhet”), noe som fanget min interesse. I tillegg til forskjellsforståelsen av kjønn syntes jeg at kombinasjonen mellom denne kjønnsforståelsen og en likestillingsforståelse som formidlet likebehandling (”like vilkår”), var spennende.

Jeg var på den tiden hovedfagsstudent i organisasjonspsykologi og skrev om likestilling innenfor ingeniørfag i en entreprenørbedrift. Siden jeg var i avslutningsfasen, skrev jeg en e-mail til Narum, hvor jeg la frem hva jeg fant interessant i hennes spørsmål, og om brosjyren, og spurte om de var interessert i et prosjekt eller eventuelt et dr. gradsprosjekt på temaet. Det endte med at jeg

³⁹ Se vedlegg for kopi av brosjyren ”kreativ ulikhet”.

fikk midler til et treårig doktorgradsprosjekt, finansiert over direktoratets likestillingsbudsjett.⁴⁰

Siktemålet med doktorgradsprosjektet var å finne ut mer om likestilling i etaten, og hvorfor likestillingsarbeidet så ut til å stå i stampe. Det konkrete spørsmålet som ble fremmet var ”Hvorfor kommer vi ikke fra ord til handling?” Derfra fikk jeg stor frihet til å utforme en prosjektbeskrivelse hvor jeg forsøkte å formulere en vag anelse om at det var ”noe” jeg ikke visste hva var i samkonstruksjonen mellom kjønn, teknologi og likestilling i etaten, som kanskje førte til at likestillingsarbeidet opplevdes som trått. Det ble klart tidlig at prosjektet ikke innebar hypotesetesting, i og med at jeg heller skulle finne en hypotese. Grounded Theory stod frem som et naturlig metodevalg, for å brette ut og vise hva som fantes i dette ”noe” beskrevet ovenfor.

Kort om Vegvesenet

Statens vegvesen er en fagetat og forvaltningsorgan under Samferdselsdepartementet. Det er tradisjonsrik etat som har ansvaret for planlegging, bygging, drift og vedlikehold av transportnettet i Norge, og som også har ansvaret for tilsynet av kjøretøy og trafikanter.⁴¹ Norsk Transportplan (NTP) er en tiårsplan som formulerer rammene for hva etaten skal arbeide med. NTP inneholder flere visjoner enn Vegvesenet kan gjøre innenfor budsjettene, og de fleste prioriteringene gjør etaten selv. Det vil si at endringspotensialet er stort for hva som kan prioriteres i hver enkel region fordi det ikke trengs å endres på overordnet plan. Alle gode intensjoner står i NTP. En av evalueringene fra siste NTP peker på noen innflytelsesproblemer i produksjonen av NTP, men innebar ikke en analyse i kjønnsperspektiv, en ’gender budgeting

⁴⁰ Prosjektet er nevnt som et eksempel på tiltak for økt likestilling i et dokument om likestilling fra Barne- og likestillingsdepartementet, se: www.regjeringen.no/upload/BLD/Rapporter/2008/likestilling2009.pdf (lastet ned 15.04.2009)

⁴¹ Informasjonen i dette kapitlet er hovedsakelig hentet fra Vegvesenets hjemmesider: www.vegvesen.no, fra ”Instruks for Statens vegvesen fastsatt ved kongelig resolusjon av 27. mai, 2005” og årsrapport 2008 for Statens vegvesen

analysis' eller 'gender audit analysis'.⁴² Disse typer økonomiske analyser mangler foreløpig.

Statens vegvesen har gjennomgått stadige omorganiseringer de to siste tiårene, og i 2004 ble "produksjon" skilt ut i eget selskap kalt Mesta. Statens vegvesen fikk et enda sterkere image som samfunnsaktør med endringen, i og med at de nå ble en profesjonell byggherre uten produksjon. Vegvesenet har tradisjonelt vært en sterk samfunnsaktør og har fått ekstra bevilgninger i økonomiske nedgangstider for å motvirke negative effekter som arbeidsløshet. Etaten har tradisjonelt og profesjonelt med seg hjertet i visjonene, som sier at de skal arbeide for et bedre samfunn.

Etaten er nå desentralisert i fem regioner med økt makt, hvor hver regionvegsjef er den øverste faglige og administrative leder av Statens vegvesen i sitt distrikt. De fem regionvegsjefene er representert sammen med Vegdirektoratets fire direktører samt Vegdirektørens kontor i et øverste organ for beslutningstaking (ELM). Vegdirektøren er øverste leder i Statens vegvesen inkludert Vegdirektoratet, og skal følge opp beslutninger og styringssignaler fra øverste myndighet.

Vegdirektoratet er øverste myndighet for Statens vegvesen, og kan ta beslutninger om omfordeling av kompetanse og arbeidsoppgaver. De skal sørge for at etaten når de mål og forvalter de resurser som foreskrevet fra Samferdselsdepartementet. Vegdirektoratet har fire avdelinger med hver sin direktør. De fire deles inn i ansvar for det eksisterende vegnettet, utvikling av nytt vegnett, kompetanseutvikling, og til slutt administrasjon. Distriktslederen svarer til sin regionvegsjef. I hver region ligger flere trafikkstasjoner, tidligere Biltilsynet

Det er nesten 5 500 ansatte i Vegvesenet i følge årsrapporten for 2008. I høyere ledelse er det litt over tre hundre, hvorav 26,7 prosent er kvinner. I 'andre stillinger' er det til sammen litt over fem tusen, hvor 37,4 prosent er

⁴² Se for eksempel Ravlum & Sørensen (2005) Styring, delegering og innflytelse? Om Stortingets behandling av Nasjonal Transportplan 2006-2015. Transportøkonomisk institutt, Stiftelsen Norsk senter for samferdselsforskning

kvinner. Det er et kraftig skille mellom kvinner og menn i tekniske og merkantile saksbehandlerstillinger. Det er ikke tatt med skille på saksbehandlere med høyere og lavere utdanning i årsrapporten. I en oversikt over formalutdanninger som er representert i Vegvesenet, ble det registrert over seks hundre utdanningsbakgrunner høsten 2008. Det er mange utdanninger som er representert med kun en eller noen få personer. Noen utdanninger skiller seg ut ved at de er representert i stort antall. For eksempel er det en stor rekruttering fra byggtekniske fag, som er sterkt mannsdominert, og fra uspesifiserte kontorlag, som er kvinnedominert:

- Sivilingeniørutdanning, bygg- og miljøteknikk (402 personer)
- Ingeniørutdanning, bygg, 3-årig (402 personer)
- Kontorfag, uspesifiserte, videregående grunnutdanning (266 personer)
- Teknisk fagskole, uspesifisert faggruppe (162 personer)
- Ingeniørutdanning, bygg, 2-årig (135 personer)

Utdannelse skilles etter kriteriene 'høyere akademisk utdanning', minimum tilsvarende cand. mag.-grad, som er 3 år, og det som er utdanning under 3 år. I tillegg deles utdanning inn i 'teknisk' eller 'merkantil' kategori.

Tabell 3.1. Antall tilsatte etter stillingskategori og kjønn.⁴³

Kategori/ betegnelse	Kvinne	Mann
Ledelse - etat		2
Ledelse - nivå 1	5	8
Ledelse - nivå 2	27	91
Ledelse - nivå 3	49	134
Sum	81	235
Merkantile saksbehandlere	1157	492
Tekniske saksbehandlere	511	2304
Andre stillinger	118	88
Sum tilsatte	1867	3130

⁴³ Årsrapport for Statens vegvesen, 2007.

Tabell 3.1 viser blant annet en skjev kjønnsfordeling mellom kvinnelige og mannlige saksbehandlere, hvor kvinnene er i flertall på merkantil side, og mennene er i flertall på teknisk side.

Arbeidet Vegvesenet gjør er integrert i samfunnet, de håndterer saker som spenner fra miljøspørsmål om CO₂-utslipp, støy og luftforurensning til spørsmål om elgpåkjørsler, kulturminner og menneskeverd. Som eksempel på det siste, er universell utforming av transport samt null-visjonen for antall drepte i trafikken. Videre må de lage løsninger i trafikken som syklistene og andre myke trafikanter velger å bruke og klarer å bruke, så vel som transportløsninger for bil. Juridiske og menneskelige forhold når eiendom skal erverves for veibygging, er et voksende tema, og etaten ønsker å være en samfunnsdeltaker som samarbeider med innbyggerne. Videre er det fokus på design av veier og bruer, og det blir sett som gjevt å bli premiert med ”vagre vegers pris”. Beste tekniske løsninger og bruk av materialer som blir mest mulig effektivt, økonomisk og miljøvennlig, trafikksikker og estetisk over tid er også en utfordring. Forståelse av grunnforhold og å kunne forutse rasfare er også sentralt, samt en rekke andre aspekter. Statens vegvesen har ansvaret for et viktig og mangfoldig arbeid som krever bred forståelse av samspillet mellom mennesker og teknologi i samfunnet.

Valg av kvalitativ analyse: troverdighet, robusthet og generalisering

Valg av kvalitativ metode er hensiktsmessig når man ønsker å finne forskjellige og så langt ukjente forståelser av noe, fremfor å finne for eksempel antall tilhengere av forhåndsdefinerte oppfatninger.

For å bygge opp en troverdig avhandling innenfor en slik metode, må en vise til ”tykke beskrivelser” (Geertz 1973). Det vil si at man må vise til detaljerte, kvalitative og omfattende beskrivelser som er avgjørende for at vi som lesere kan vurdere kvaliteten og troverdigheten, altså kvalitativ reliabilitet, på de analyser som gjennomføres, og sammenlikne dem med det materialet som blir presentert. I min studie vil

dybdeintervjuene og bredden på datainnsamlingen representere disse beskrivelsene.

Kvalitativ validitet stiller spørsmål om studien faktisk studerer det den sier å studere. Det betyr å vurdere hvor presis studien er, og dermed hvor robust den er. I tillegg kreves en vurdering av hvor åpen og ærlig forskningsprosessen har vært, for å kunne vurdere hvor tilgjengelig analysen er. Det skal være mulig for leseren å ta standpunkt til hvor presise analysene er, og hva slags sitater som ligger til grunn for hvilke analyser og konklusjoner. Dermed kan hver leser vurdere hvilken grad de ønsker å gi legitimitet til studien, og om den har overføringsverdi til nye spesifikke situasjoner (Fog 1994; Kvale 1997; Andenæs 2000).

Datainnsamling

Datainnsamlingen ble gjennomført i tre runder. I det følgende gir jeg en kort beskrivelse av hver av dem.

Runde 1: Bli kjent

Den første datainnsamlingen handlet om å få kjennskap til hvordan Statens vegvesen som etat og hvordan etatens likestillingspraksis ble oppfattet av etatens ansatte. Jeg gjennomførte en rekke samtaler med ansatte i etaten, samt orienterte meg om Vegvesenet gjennom samtaler med bekjente som hadde erfaringer med samarbeid med etaten, og folk jeg kom i snakk med som arbeidet i etaten.⁴⁴ Disse samtalen ble styrt av hva de og jeg fant av interessante temaer. Jeg fortalte jeg at jeg skrev avhandling om likestilling i Vegvesenet, og det startet lett lange utredninger om hva de mente om temaet, og de knyttet kjønn til alt fra samarbeidsproblemer til hvor mange av hvert kjønn de hadde arbeidet med, til forskjellige perspektiver på likestillingsstrategiene i etaten. Jeg spurte om de kunne utdype når de sa noe som fanget min interesse, og jeg kunne spørre om jeg hadde forstått noe riktig hvis det var noe jeg syntes var uklart. Jeg fikk høre mange engasjerte meninger og perspektiver på likestilling, kommunikasjonskultur, fag og arbeid i etaten på denne måten, og dette dannet grunnlaget for

⁴⁴ Se vedlegg for liste over noterte samtaler

forståelsen av etaten, før prosjektbeskrivelsen kom på plass og intervjuene og dokumentanalysene startet.

Denne typen samtaler har gitt meg en innsikt i Statens vegvesen som etat og i omorganiseringene som har foregått. Jeg har notert fra samtalene, enten mens samtalene har foregått eller så snart jeg fikk tilgang på penn og papir, med tanke på å kunne bruke sitater fra samtalene der de har hatt noe å bidra med i teksten. Det viste seg i praksis at det var komplisert å blande inn samtaler i intervjuanalysene, så samtalene har stort sett fungert som innsiktsskapende, og særlig vært viktige for hvordan intervju spørsmålene ble formulert, sammen med et langt forintervju samt offisielle dokumenter fra etaten.

Jeg gjennomførte et flere timer langt forintervju med ”Beate”, en sentral kvinne i et distrikt av Statens vegvesen som jeg kom i kontakt med gjennom daværende veileders nettverk. Beate ivret for likestilling i etaten, dog i det skjulte, fordi hun mente det ville skade hennes karriere om hun arbeidet synlig for likestilling. Jeg stilte generelle spørsmål om likestilling i Statens vegvesen, og hun hadde mange meninger og mye hun ville si. Jeg stilte oppfølgingsspørsmål basert på det jeg allerede hadde lært om etaten gjennom samtalene. Jeg transkriberte dette intervjuet og analyserte frem noen temaer som jeg syntes var spennende og iøynefallende.

I denne perioden søkte jeg systematisk etter relevante dokumenter og tidligere undersøkelser om for eksempel rekruttering, strategiplaner, og selvfølgelig temaer som gikk spesifikt på kjønn og kjønnslikestilling fra Vegdirektoratets bibliotek.⁴⁵ Alt har ikke vært like relevant, men jeg har notert alt jeg har gått igjennom av materiale. Videre har jeg fulgt sporadisk med på informasjon fra intranettsidene og fortløpende med på papirutgaven av internavisen til Vegvesenet. Jeg har også mottatt informasjon om likestilling fra rådgiver og daværende leder for Det Sentrale Likestillingsutvalget (DSL) Sølvi Narum, som nye likestillingsstrategier, informasjon om nedleggelse av DSLU, rapporter, hendelser rundt kravet om rapportering av likestillingsarbeid, årsrapporter, samt at jeg har deltatt på noen

⁴⁵ Se vedlegg for oversikt over offisielle dokumenter

av møtene i DSLU og fortløpende fått tilsendt referat fra deres møter. Jeg har også deltatt på et møte om etablering av byggherrestøtteutdanningen, som var en kontroversiell etablering av en ny fagpraksis, og har fått referater og informasjon om denne.

Etter disse forskjellige møtene med etaten, formulerte jeg en problemstilling, hvor jeg ønsket å se på forskjellige tilnærminger til likestilling i etaten, tilhørende kjønnsforståelser, og også om det fantes flere forståelser av faglighet, kunnskap og kompetanse i etaten, spesielt av teknologibegrepet, og hvordan dette knyttet seg til og eventuelt ble samkonstruert med forståelser av kjønn og forståelser av likestilling. Jeg hadde nå sett at det var flere forståelser av likestilling og kjønn enn ”kreativ ulikhet”, som vi så i rekrutteringsbrosjyren. Senere i prosessen ble jeg i økende grad klar over at de ulike likestillingsforståelsene burde sees i sammenheng med pålegg fra BLD, fordi de legger føringene for likestillingsarbeid i Staten generelt, og spesielt i statlige virksomheter. Jeg formulerte temaer for dybdeintervjuing som jeg håpet skulle belyse hva likestilling var i etaten.⁴⁶

Runde 2: Dybdeintervjuer

Den andre fasen av datainnsamlingen var dybdeintervjuene, som representerer hovedmaterialet som avhandlingen er bygget på. Jeg har gjennomført ni dybdeintervjuer foretatt hovedsakelig i 2003 og 2004 samt ett i 2007. Hvert intervju varte fra en til tre timer.

Jeg ønsket å få innsikt i forskjellige forståelser, meninger og argumentasjon om likestilling i etaten, samt forskjellige forståelser, meninger og argumentasjon om kompetanse. For å finne disse forskjellige perspektivene, ønsket jeg at intervjupersonene skulle være mest mulig forskjellige. Hva som skaper forskjellighet er ikke gitt, og de aspektene jeg valgte å fokusere på, var følgende:

- spredning i alder
- spredning i ansiennitet fra Statens vegvesen
- forskjellig lokalitet i landet

⁴⁶ Se vedlegg for intervjuguiden for dybdeintervjuene

- forskjellig nivå i organisasjonen (direktoratnivå/regionnivå/distriktsnivå)
- spredning i stillingsbetegnelser (leder, sjef, direktør, prosjektleder, rådgiver)
- forskjellig utdanningsbakgrunn
- ledelseserfaring og ikke ledelseserfaring
- forskjellig kjønn

I tillegg til disse oppstod det situasjoner underveis i intervjuingen, hvor nye kriterier ble viktige, for eksempel da en informant beskrev en begrensende definisjon på hva en ”teknolog” var, som en som måtte ha erfaring fra prosjektering, og som hadde det som sitt hovedarbeid, og ikke ledelse. Da ønsket jeg å intervju en som kun prosjekterte. Andre eksempler var når en bestemt kvinnelig leder ble brukt som bevis på at det var likestilling i etaten, og da en bestemt mannlig leder ble beskrevet i positive ordelag som ”positiv tradisjonsbærer” fremfor det negative ”gammel gubbe”, da ønsket jeg å intervju disse.

I utvelgelsen av informanter la jeg ikke vekt på forskjeller i kulturbakgrunn. Et av spørsmålene i intervjuguiden handler om etnisitet, eksemplifisert som en pakistansk mann, som en annen type stereotyp ”andre” på linje med ”kvinner” når det er snakk om kvotering, for å få en annen vikling til kvoteringsbegrepet enn kjønn. Mangfold i form av etnisitet har vært med som et element i analysen. Etnisitet ble etter hvert et marginalt tema for det som ble avhandlingens hovedlinjer, og analysene om forståelser av etnisitet i likestillingsforståelsene måtte dessverre vike. Utvalget består, så vidt jeg vet, kun av etnisk norske. Det var ingen av intervjupersonene som utseendemessig eller språklig skilte seg ut i den forstand at de ville blitt forstått av andre ansatte som å ha opprinnelse i en annen kultur en den norske.

For å finne frem til intervjupersonene jeg ønsket, brukte jeg metoder som anbefalinger (snøballmetoden), fagseksjon- og lønnsstatistikkoversikter, resepsjonister på Vegdirektoratet, og telefonlister på intranettet, samt forespørsler via e-mail for å finne frem til de jeg ville snakke med.⁴⁷ Noen av de typene

⁴⁷ Se vedlegg for e-mail forespørsel om å være intervjuperson

informanter jeg ønsket var lette å finne, andre var vanskelige, og til og med umulige å finne i organisasjonen, selv om de etter sigende skulle eksistere. Spesielt var det vanskelig å finne eksempler på ingeniører som kun prosjekterte og ikke arbeidet med ledelse eller prosjektledelse i tillegg. Når jeg lette, så var det flere som sa at det helt sikkert var mange av disse i Vegvesenet, men jeg fant faktisk ingen. Andre sa at dette arbeidet ikke finnes i Vegvesenet lengre, men kun hos de som sender inn tilbud i anbudsutlysninger. Jeg er ennå ikke sikker på hvordan dette er, og det er også uenighet blant Vegvesenets ledere om disse faktisk finnes eller ikke i etaten. Det viser at etaten er kompleks og uoversiktlig. Personaloversikten som skal vise hva de ansatte gjør og er utdannet som, var heller ikke god nok for å kunne si noe om hvem som gjør hva i etaten, eller hvor jeg kunne finne folk som jobbet med bestemte oppgaver. Jeg prøvde å intervju en som ble beskrevet som en som kun prosjekterte, men det viste seg at han var en prosjektleder som hadde ansvaret for at prosjekteringen ble gjort riktig. Dette ga innsikt i hvor kompleks organisasjon- og arbeidsdelingen i etaten er.

Intervjuene kan beskrives som halvstrukturerte (Jørgensen and Philips 1999). De inneholdt en rekke temaer som krever åpne formuleringer av intervjupersonen, og som ikke nødvendigvis blir besvart i rekkefølge, men der intervjueren ønsker at intervjupersonen skal være innom alle temaer. Jeg har mange spørsmål, men stilte aldri alle spørsmål fordi de ble besvart når intervjupersonene begynte å prate. Jeg kaller konsekvent de jeg intervjuer for ”intervjupersoner” eller ”informanter”, for å vise tilhørighet til vitenskapsteoretiske retninger som ønsker å komme vekk fra å se intervjupersonen som objekt, men heller som subjekt, eller en person, med sine oppfatninger og forståelser som skapes og reskapes i samspill med andre, også meg som intervjuer, og ikke som et objektiv bit av et positivistisk puslespill.

Intervjuteknikken jeg ønsket å bruke er i en hyggelig men såkalt provoserende stil (Kvale 1997), og jeg hadde gode erfaringer med denne stilen fra en tidligere studie (Fostervold 2002). Likevel oppfatter jeg ordet provoserende som for aggressivt for å kunne være en god beskrivelse av

intervjustilen. Jeg har heller en undrende og utforskende intervjustil. Jeg spør for å få frem svar som kanskje ikke ville ha dukket opp hvis jeg ikke hadde spurt, men jeg provoserer ikke mine intervjupersoner. Jeg legger til rette for refleksjon over forståelser av teknologi og kjønn, hvor intervjupersonene selv resonnerer og analyserer seg frem til hvilke forståelser de har, på grunnlag av det de selv sier om kjønn og teknologi, når de minnes egne erfaringer i en søken etter svar på spørsmål som ”hva betyr teknologi for deg?” og ”hva er likestilling for deg?”, og når de tilpasser begreper til sin verdensforståelse for øvrig.

Dette er prosesser som har blitt gitt mye oppmerksomhet i noen studier (eks: Wynne, 1995). Intervjuteknikken innebærer også at jeg har spurt om intervjupersonen er enig i en bastant uttalelse som en annen intervjuperson har uttalt, hvor det åpenbart er flere elementer å ta tak i, og hvor jeg videre har spurt hvorfor hun eller han eventuelt var uenig (Kvale, 1997). Jeg har kun brukt reelle sitater i slike sammenhenger, og kun som en igangsetter for en samtale om et tema, hvor jeg har spurt videre inn i materien. Intervjustilen er også utforskende på en annen måte, når det gjelder at intervjupersonene har snakket om noe de ikke har tenkt på før, for eksempel hvordan kjønn kan nedfelle seg i definisjoner av teknologi. Spørsmålene fungerte som retningsgisskapende mer enn som direkte spørsmål.

Mange, ikke alle, foretok en filosofisk reise når de tenkte høyt til meg om deres definisjoner på teknologi i forhold til kjønn. Flere takket meg i etterkant for at de hadde opparbeidet ny innsikt og nye refleksjoner om kjønn, likestilling og teknologi, ved å selv tenke igjennom hvordan de forstår disse begrepene. De hadde altså arbeidet frem meninger underveis i intervjuet sammen med meg i en slags samproduksjon. Jeg vil fremdeles påstå at det er deres stemme som høres, men den ville kanskje ha fokusert på andre ting eller reflektert på andre måter med en annen intervjuer. Dette er et godt eksempel på et aktivt intervju, hvor det også er spesielt viktig å være bevisst situeringen for kunnskapsproduksjonen når man utfører analysen (Holstein og Gubrium, 1995; Gubrium og Holstein, 2002; Clarke, 2003). Det stiller altså krav til analysen, om at sitater fra intervjuene må sees i sammenheng med den

prosessen intervjupersonen var i, og hvilke verktøy jeg brukte for å få i gang deres tankeprosess om temaene.

I intervjusettingen var jeg bevisst på hvordan jeg ønsket å bli oppfattet. Jeg fulgte det jeg oppfattet som Vegvesenets sosiale kleskoder, som innebar uformelle klær, uten bruk av sminke, men gjerne med små øredobber og kjede. Jeg var en kvinne på 30+ under disse intervjuene. På noen av intervjuene var jeg synlig gravid. Jeg nevner det her fordi graviditet er et element i både rettslig sett og i folks oppfatninger av likestilling. Graviditeten ble ikke kommentert av noen av intervjupersonene. Jeg fulgte delvis Widerbergs detaljerte anbefalinger om kroppsspråk og språk i intervjusituasjonen, men har tilpasset det min intervjustrategi (Widerberg 2001). Da intervjupersonen kom i gang, trakk jeg meg litt tilbake, noterte, nikket, og lot det oppstå pauser for refleksjon og tenkning underveis uten å avbryte eller stille nye spørsmål. Jeg spurte også ”hvorfør det-spørsmålet” og spurte etter eksempler eller om de kunne utdype mer, de gangene jeg ønsket mer refleksjon rundt et tema. Jeg lot alle intervjupersonene velge sted for intervjuet selv. Nesten alle intervjupersonene ønsket å bli intervjuet på sitt eget kontor, bortsett fra en som valgte et møterom.

Runde 3: Supplering

Den tredje fasen for datainnsamling ble foretatt i 2007 og 2008 etter ønske fra Statens vegvesen fordi de mente at datamateriale fra 2003 og 2004 fort ville bli vurdert som utdatert. Det hadde skjedd mye med organiseringen av likestillingsarbeidet i etaten siden de siste intervjuene. Jeg foretok jeg i 2007 et gruppeintervju av syv kvinnelige ledere samt et gruppeintervju av syv mannlige ledere. Hensikten med dette var å kunne analysere endringer over tid, og fordi jeg ønsket å vite noe om hvordan likestillingsforståelser og likestillingsaktiviteter i organisasjonen så ut fra et lederspesspektiv, da særlig hvordan det snakkes om når lederne må forholde seg til en felles forståelse av rettferdighet og likestilling når de snakker. Disse intervjuene ble brukt til å gi informasjon om hva slags rammer likestillingsbegrepet hadde i det offisielle Vegvesenet, og om funnene fra

hovedintervjuene fortsatt er aktuelle. Intervjuene bekreftet i all hovedsak funnene i hovedmaterialet, og viste at hovedmaterialet fremdeles er høyst aktuelt. Jeg ønsket å dele inn i mannlige ledere og kvinnelige ledere fordi jeg regnet med at rammene for hva likestilling betyr ville bli strammere i en blandet gruppe, og jeg ønsket en viss frihet for refleksjon i gruppene.

I valget av intervjupersoner til gruppeintervjuene la jeg vekt på at det skulle være bredde i alder, faglig bakgrunn, ansiennitet, samt hvilken seksjon de var leder for og stillingsnivå. Jeg prøvde å unngå at noen skulle være leder i rett linje over noen av de andre. Gruppeintervjuene ble foretatt i Vegdirektoratet, og alle intervjupersonene i gruppeintervjuene var ansatt her.

I disse intervjusituasjonene hadde jeg hjelp til å notere fra intervjuene, som en støtte til lydopptaket, mens jeg snakket og styrte intervjuene.⁴⁸ Det viste seg å være lurt, i og med at lyden på opptaket var varierende. For eksempel var det en som satt og tappet med pennen i bordet mens han snakket, og jeg ville ikke stoppe ham, fordi jeg tror han da også ville ha stoppet å snakke. I slike tilfeller er notatene verdifullt supplement til lydopptaket under transkriberingen.

I 2007 og 2008 foretok jeg i tillegg noen supplerende enkeltintervjuer, som av den positive ”tradisjonsbæreren”, samt to telefonintervjuer med rådgiver og leder av Det Sentrale Likestillingsutvalget, Sølvi Narum, som jobbet med likestilling i etaten, spesifikt om utviklingen av likestilling over tid, i omstillingsprosessene og spesifikt om nedleggelsen av Det sentrale likestillingsutvalget som strategisk likestillingstiltak.

Med dette så kan jeg oppsummere at jeg har intervjuet til sammen 27 personer, og i tillegg samlet informasjon gjennom samtaler og dokumenter. Avhandlingen er basert på de ni dybdeintervjuene samt forintervjuet. Suppleringsmaterialet har primært bidratt med å undersøke om at intervjuene og funnene fortsatt er gjenkjennbare etter 5-6 år etter intervjuene ble foretatt, noe som ble bekreftet.

⁴⁸ Takk til cand. art. Ina Christel Sandberg, for hjelp med notering og for gode betraktninger av intervjuene

Intervjupersonenes plassering i organisasjonskartet

Tabell 3.2 Oversikt over dybdeintervjuer

Pseudonym	Orgnivå	Ca alder	Stilling
1 Tor	Vegdirektoratet	60	Leder nivå 1 teknologi/merkantilt
2 Gro	Region/Distrikt	50	Leder nivå 1 teknologi
3 Jenny	Vegdirektoratet	50	Leder nivå 2 merkantilt
4 Birgitte	Vegdirektoratet	40	Leder nivå 2 teknologi
5 Peer	Region/Distrikt	60	Leder nivå 2 teknologi
6 Charlotte	Region/Distrikt	40	Leder nivå 2 teknologi
7 Kristian	Vegdirektoratet	30	Prosjektleder merkantilt
8 Kurt	Region/Distrikt	40	Prosjektleder teknologi
9 Arne	Vegdirektoratet	50	Prosjektleder merkantilt
10 Beate	Region/Distrikt	50	Prosjektleder merkantilt
11 Julie	Vegdirektoratet	30	Prosjektleder merkantilt

fjorten ledere i Statens vegvesen (2007), et supplerende dybdeintervju av en leder i statens vegvesen (2007), to intervjuer av likestillingseksperter i Statens vegvesen (2007 og 2008), altså 27 intervjuer til sammen. I tillegg hadde jeg fortløpende møter i Vegdirektoratet med mine kontaktpersoner Tove Lisser og Sølvi Narum, generelle medieoppslag, Internavisen "Vegen og Vi", Samferdselsdepartementets og BLDs offisielle hjemmesider. I tillegg kommer interne undersøkelser, samt undersøkelser utført av AFI, samt Statens vegvesens offisielle dokumenter om rekruttering, fagutvikling, og likestilling.

Avhandlingen springer ut av en situasjon hvor Vegvesenet angivelig hadde problemer med å "komme fra ord til handling" når det gjaldt likestillingstiltak i etaten. Denne avhandlingen skal kunne vise hvordan BLDs forståelser og forslag til likestilling ikke blir strømlinjeformet nedfelt i etaten, men at likestillingsbegrepet blir nedfelt i organisasjonen, når de møter ansattes forståelser og oppfatninger om kjønn, likestilling og kompetanse. Videre møter begrepet likestilling motstand, hvor begrepet må skli unna den verste motstanden for å kunne bli nedfelt i organisasjonen. En slik type studie krever et fokus på forståelser av likestilling og mindre fokus på dokumenterte likestillingshandlinger, og avhandlingens datainnsamling bærer derfor preg av dette fokuset.

Jeg kan på langt nær påstå at jeg har laget en full oversikt over alle meninger om likestilling i Vegvesenet. Det finnes nok flere perspektiver, og det finnes helt sikkert aspekter jeg ikke har sett. Jeg har heller ikke "bitt meg selv i halen" ennå, som er et godt kvalitativt kriterium for å vurdere om en har funnet alle forståelser, når man stadig kjenner igjen perspektivene hos de nye intervjupersonene, da er materialet "mettet", eller man har "bitt seg selv i halen". Det har stadig kommet til nye perspektiver, og selv om jeg kan plassere noen av perspektivene innenfor samme logiske oppbygning, så er de likevel forskjellige. Jeg mener likevel at jeg må begrense empirien, for å kunne skrive ut en god og meningsfylt analyse. Jeg er sikker på at jeg kunne ha funnet andre og like spennende empiri hos andre intervjupersoner, ikke minst i andre steder i Norge enn der jeg har intervjuet, og ikke minst på

trafikkstasjonene og de med lavere utdanning, som jeg har valgt å holde utenfor. Uansett representerer mitt materiale et rikt og komplekst utvalg, som jeg mener kan bidra til å forstå likestilling og hvordan likestillingsprosesser blir internalisert, eller domestisert i hver enkelt person, og i ledelseskulturen i Vegvesenet, og passet inn i allerede eksisterende argumentasjonsrekker og forståelsesrammer på nye måter.

Jeg transkriberte alle intervjuene selv og tok også notater underveis om det som virket særlig interessant. Analysen av dette omfattende materialet ble i første omgang basert på at jeg laget referater av intervjuene, hvor jeg trakk ut essensen om hva de sa og hvordan de fortalte om betydningen av forskjellige temaer. Det gjorde materialet mer håndterbart. Så sorterte jeg temaene i likestillingsforståelse, kjønnsforståelse og teknologiforståelse. Innenfor disse valgte jeg ut temaer og sitater og skrev dem sammen til en mer helhetlig fortelling om forskjellige forståelser av kjønn, likestilling og kompetanse. Derfra startet analysen om hva dette handlet om, og fra hvilke perspektiver historien skulle fortelles. Her har jeg fulgt rådene som gis av såkalt grounded theory, framfor alt i måten jeg har arbeidet med koding av materialet gjennom stadig skriving av notater og liknende. (jfr. Corbin og Strauss 1990).

Jeg har vist hvordan finansieringen kom på plass fra det som skulle være casestudiet, Statens vegvesen, og hvordan det ble bestemt at avhandlingen skulle handle om likestilling i Statens vegvesen, uten noen nærmere rammer. Jeg fikk stor frihet til å utforme prosjektbeskrivelsen. Rammen for avhandlingen var "Likestilling i Statens vegvesen – hva skjer på veien fra ord til handling?". Jeg hadde fortløpende møter med mine kontaktpersoner i Vegdirektoratet, Tove Lissner og Sølvi Narum. Da snakket vi om likestillingsarbeidet og hva som skjedde av endringer i organisasjonen generelt. Jeg benyttet disse møtene til å spørre om ting jeg ikke hadde fått oversikt over, for eksempel praksisen i organisasjonsstrukturen og lignende. Narum er min eneste kilde om den historiske utviklingen av det uoffisielle likestillingsarbeidet i etaten, og det står også henvist til henne ved den teksten det gjelder. Jeg har underveis tatt avgjørelser som Lissner og Narum ikke hadde tenkt seg, som for eksempel å skrive monografi

istedenfor artikler, uten å ha blitt konfrontert med det. Jeg har hatt en presentasjon for likestillingsutvalget tidlig i prosessen, om et tema som viste seg å være mer marginalt for avhandlingen slik den nå foreligger, om oppfatninger om kjønna faglighet, som spilte seg ut i fagretninger som brobygging, tunellbygging, miljøfokus og landskapsarkitektur.

⁴⁹

⁴⁹ Det var også avisoppslag om dette temaet i Adresseavisen, Bergens Tidende, Aftenposten, Fædrelandsvennen, 10.09.2007.

KAPITTEL 4. HVA OPPFATTES LIKESTILLING Å VÆRE?

Som vi så i kapittel 2, finnes det flere måter å forstå likestilling og likestillingstiltak på. Jeg la særlig vekt på skillet mellom kategoripolitikk – likestilling forstått som tiltak for kategorien kvinner (Bacchi, 1996, 2004) – og gender mainstreaming – likestilling forstått som integrering av kjønnspektiver og kjønnslikhet i organisasjoners generelle virksomhet (Rees 1998, Squires 2005). I dette kapitlet skal jeg beskrive hvordan Statens vegvesen som organisasjon har forstått likestilling og har presentert likestilling i offisielle dokumenter. Deretter skal jeg analysere likestillingsforståelser blant informantene mine. Var oppfatningene preget av kategoripolitikk, av gender mainstreaming eller noe annet? Hvordan ble likestilling kategorisert?

Jeg er i denne sammenhengen spesielt interessert i to forhold. For det første, graden av stabilitet i likestillingsforståelsen(e). Gjenfinner vi den typen ordningsinstrumenter som Jasanoff (2005) beskriver? Med andre ord, var det i Vegvesenet utviklet identitet i forhold til likestilling, fantes det likestillingsinstitusjoner, kunne det observeres likestillingsdiskurser og var det etablert representasjoner av likestilling? For det andre, hvordan hadde de ansatte som ble intervjuet, domestisert den offisielle likestillingsforståelsen? Var det godt samsvar eller var den transformert? Hva betød den offisielle likestillingsforståelsen for de ansatte?

Likestilling og omstilling i Statens vegvesen

Det fantes uformelle likestillingsgrupper blant ansatte i Vegvesenet i flere fylker allerede på 70-tallet.⁵⁰ Da Likestillingsloven ble vedtatt i 1978, innebar det at statlige virksomheter offisielt skulle arbeide med likestilling. De

⁵⁰ Den historiske oversikten frem til 2001 om likestilling i SVV er i hovedsak basert på samtaler med likestillingsansvarlig i SVV gjennom flere tiår, Sølvi Narum.

uformelle likestillingsgruppene fantes da allerede. Pådriver for likestilling i etaten, rådgiver Sølvi Narum, forteller:⁵¹

Vi prøvde å fokusere på tilsettingsprosesser. Det vekket gradvis bevissthet hos fagforeningene, som gjorde at folk reagerte på det å være kvinne og mann i Statens vegvesen. For det første var det forskjeller i lønn, og så fikk menn mange flere tilbud om videreutdanning og hospitering. Det var deres arbeidstakerorganisasjoner, NIF, nå NITO, som hadde masse sânt. Det var jo derfor utdanningsstøtten for kvinnene ble opprettet.

I denne perioden ble det etablert egne likestillingsinstitusjoner. Likestillingsutvalgene kom gradvis i de 19 fylkene. Da det sentrale likestillingsutvalget ble opprettet, var det ikke likestillingsgrupper i alle fylkene. De uformelle likestillingsgruppene hadde ikke rapporteringsplikt til Vegsjefen eller Vegdirektoratet. Daværende Vegdirektør valgte likevel å ta likestillingsaktiviteten med i sin årsrapport. Det tok hele elleve år fra likestillingsloven kom i 1978 til Vegvesenet formulerte sin første offisielle handlingsplan for likestilling i 1989. Hvorfor tok det så lang tid? Rådgiver Sølvi Narum fortalte:⁵²

Jeg vet ikke, de prioriterte det ikke. Det var ikke nok pådriverkrefter til å få det igjennom. Det var ikke et pålegg om at du SKAL, før rapporteringsplikten kom nå, det var ikke bra, selv om det stod at man skulle gjøre det. Vegvesenet fikk jo brev om at det var for dårlig rapportering. Det har blitt bedre etter det.

Det var slik sett en mangel på representasjoner av likestilling. To år senere kom de første referatene fra en offisiell sammensatt gruppe som skulle arbeide for likestilling i etaten, ”Det sentrale likestillingsutvalget” (DSLNU). DSLNU var sammensatt av representanter fra alle de 19 fylkene, ledelse og fagforeninger. De slo hvert år fast at det ikke hadde skjedd nok

⁵¹ Fra supplerende telefonintervju av likestillingsansvarlig i SVV, Sølvi Narum, januar, 2009.

⁵² Fra supplerende telefonintervju av likestillingsansvarlig i SVV, Sølvi Narum, januar, 2009

på likestillingsfronten og laget reviderte handlingsplaner hvert fjerde år. Så ble det endret strategi:

Kreativ ulikhet er også et uttrykk som markerer en ny fase i likestillingsarbeidet. I tiden før 1998 var de argumentene som ble brukt for likestilling i sort grad begrunnet utfra rettferdighetshensyn. I dag er det etatens behov for kvinners kompetanse som er det sentrale likestillingsargument (Statens vegvesen. Dokumentet Strategi og handlingsplan for likestilling 2002-2005).

Med ny likestillingsretorikk startet i 2001 en stor omorganisering i hele etaten, som skulle være ferdig to år etter, i 2003. Årsrapporten for 2001 viser at det totalt var 18 (6 prosent) kvinnelige ledere ved årets slutt. Bekymringen var stor for hvordan det skulle gå med likestillingen i omorganiseringen, siden organisasjonsteori viste at likestilling ofte blir nedprioritert i omorganiseringer. Det sentrale likestillingsutvalget holdt et likestillingsseminar, hvor blant annet kjønns- og arbeidslivsforskerne Øystein Gullvåg Holter og Elin Kvande var invitert for å snakke om likestillingsfeller ved omorganiseringer. Thorbjørn Naimark hadde et innlegg om omorganiseringen, hvor han ikke nevnte kjønn eller likestilling før han kom til et underpunkt under siste punkt ”demografi”.⁵³ Hvordan skulle dette gå?

Omstillingene i Vegvesenet var basert på modeller som ”modernisering av offentlig sektor”, ”managerialism” og særlig ”new public management” (Bjørnholt & Heen, 2007). Dette handler om at man skal omstille offentlig sektor ved å ta i bruk virkemidler fra privat sektor for å forbedre lønnsomhet og effektivitet (Gullikstad og Rasmussen, 2004). Motstanden i Vegvesenet mot new public management handlet om at slike styringsmodeller undergraver offentlige virksomheters egne velferdsprofesjonelle verdier, som ikke nødvendigvis er overensstemmende med markedsprofesjonelle verdier (Hugemark, 1994). Slike omstillinger kan altså komme til å

⁵³ Likestillingskonferanse Statens vegvesen, Britannia Hotel i Trondheim, 7-8 november 2001.

undergrave de demokratiske verdiene som en statlig etat bør ha, og dermed også de demokratiargumentene man måtte ha for å styrke likestillingen.

All produksjon ble skilt ut i et eget frittstående selskap som ble kalt Mesta. Utskillelsen var en effekt av New Public Management-ideologien (Bjørnholt & Heen, 2007). Mesta tok med seg mange mannlige ledere da de dro, noe som gjorde kjønnsstatistikken på ledernivå i Statens vegvesen betydelig bedre. Det gjenværende Statens vegvesen ble et kontrollerende organ, og var ikke lengre et utførende organ, altså en profesjonell byggherre. Videre ble lederstaben forminsket og desentralisert. Statens vegvesens bindeledd med Samferdselsdepartementet er Vegdirektoratet, og de er også strategiske ledere for hele organisasjonen. Statens vegvesen, unntatt Vegdirektoratet, ble i omorganiseringen delt inn i fem regioner, med tilhørende regionledelse, som fikk ansvaret for dertil hørende distrikter, som også har egen ledelse. Omstillingen i 2001-2003 hadde et stort fokus på ledelsesorganisering, og en kritikk av omorganiseringen har vært at lederne både på region og distrikt ikke fikk klar beskjed om hva som ble forventet av dem, samt at lederansvaret ikke ble tydelig begrenset til lederstillingene (Bjørnholt & Heen, 2007). I tillegg har det vært stort fokus på endring av holdninger i etaten, som at de fremover vil trenge andre typer kompetanser enn før, samt et fokus på likestilling av kjønn.

Det ble opprettet et utvalg, "Omstillingsprosjektets likestillingsgruppe", som skulle fungere som en egen offisiell likestillingsgruppe for omstillingsprosjektet. De skulle arbeide aktivt med å identifisere de negative konsekvenser omstillingen kunne få for utsatte grupper, da spesielt kvinnene i etaten. Omstillingsprosjektets likestillingsgruppe satte særlig fokus på personale med lavere utdanning samt kvinner i lederstillinger. Av disse ble ansettelse i nye lederstillinger prioritert. I et erfaringsnotat fra omstillingsprosjektets likestillingsgruppe kritiserte de at de fikk begrenset uttalerett i ansettelsessaker i omstillingen, og at de fikk mandat uten medfølgende mulighet til påvirkning. De påpekte også at ledelsen lot være å svare på gjentatte henvendelser uten at det fikk noen konsekvenser, og det i en tid da omstillingsprosessen gikk fort, med den

konsekvens at beslutningene ble tatt uten dem, og uten at de hadde fått svar på sine henvendelser. De var også kritiske til at de fikk uttale seg om stillingsannonse og foreslå utvelgelse til intervju, men at de ikke fikk anledning til å uttale seg om selve innstillingene.⁵⁴

I tillegg skrev Omstillingsprosjektets likestillingsgruppe et idénotat for de som ledet de hardest rammede gruppene i omstillingen. Her finnes det oversikt over en rekke praktiske likestillingstiltak, som ledere kunne hente ideer fra, for å sikre likestilling i sin gruppe. Likestillingstiltak som er nevnt for kvinner med lav utdanning på merkantilt område, er for eksempel omskolering og videreutdanning på tekniske områder, samt å gi dokumentasjon på den kunnskapen kvinnene har, som for eksempel lønns- og personalarbeid eller datakompetanse. Videre nevnes tiltak for de som må slutte, for å hjelpe dem til å søke annet arbeid andre steder. Tiltakene rettet for å få kvinner i ledelse, er for eksempel å gi kvinner erfaring gjennom jobbrotasjon, og å bevisst sette kvinner i midlertidige lederstillinger. Videre anbefalte de fokus på jobbutlysningstekster, særlig for å åpne for forskjellig type bakgrunn, og å ivareta likestillingsperspektivet i ordinære tilsettingsprosesser. I tillegg kommer synliggjøring av likestillingsspørsmål.⁵⁵

Det sentrale likestillingsutvalget måtte få en annen form etter omorganiseringen, siden inndelingen av etaten ble inndelt i 5 regioner og ikke 19 fylker som før. Endringen bestod i at alle regionene hadde en representant fra ledelsen i Det sentrale likestillingsutvalget, og at disse skulle være bindeleddet mellom det lokale og det sentrale i likestillingsspørsmål. Det kom ingen oppgaver eller oppdrag fra regionene til likestillingsutvalget. Det ble kun bestilt statistikk hvert år, som skulle inn i rapporteringen. Det sentrale likestillingsutvalget var frustrert og følte at arbeidet i utvalget var gjentakende og utmattende. De ble enige om at de skulle oppløse seg selv.

⁵⁴ Erfaringsnotat 2002 – Omstillingsprosjektets likestillingsgruppe. Statens vegvesen

⁵⁵ Ide-notat. Forslag til tiltak knyttet til grupper som omstillingen får særlig store konsekvenser for. Utarbeidet av Omstillingsprosjektets likestillingsgruppe, juni 2002.

Utvalget stilte seg fortsatt til rådighet for bestillingsoppgaver fra linjeledere, og de ønsket å synliggjøre gjennom nedleggelsen at ansvaret for likestilling lå hos linjeledelsen og ikke hos dem selv. Utvalget ventet så på en reaksjon i form av ansvarstakelse fra linjeledelsen, og de så for seg en oppvåkning og medfølgende bestillinger av likestillingsstrategier for å ansette flere kvinner, av likestillingskonferanser og av likestillingsvurdering i prosjekter. En slik oppvåkning i linjeledelsen skjedde ikke, og likestillingsutvalget ble liggende brakk, med eneste oppgave å bidra til årsrapporten.

Etter omorganiseringen hadde likevel kvinneandelen blant ledere steget betraktelig, tross Omorganiseringsgruppa for likestilling sin oppgitthet og likestillingsutvalgets utmattelse. Det ble sagt at det skyldtes at daværende Vegdirektør Søfteland hadde insistert på en viss kjønnsfordeling i toppledelsen, det vil si regionlederne, samt at Mesta hadde blitt skilt ut med sine mange menn. Prosenttallet kunne derfor i Årsrapporten for 2004 stolt presenteres som å være 22,7 prosent kvinner i snitt på de tre øverste ledernivåer, mot 18,6 før omorganiseringen. Det var en økning på 4,1 prosentpoeng. I årsrapporteringen for 2008 har prosentandelen kvinner i de tre øverste ledernivåer blitt målt til 26,7 prosent. I samme dokument er det laget nye målsetninger for likestilling:

Hvordan er så det offisielle synet på hva likestilling er i Statens vegvesen formulert? Det overordnede synet er uttrykt i likestillingsdefinisjon i personalhåndboken, og den forholder seg direkte til Likestillingsloven:

Definisjon: Likestilling betyr at kvinner og menn har like reelle muligheter til å påvirke virksomhetens mål, arbeid, arbeidsmiljø, og egen utvikling.

Likestillingspolitikken i Statens vegvesen er basert på Likestillingslovens formålsparagraf som bl.a. sier at likestilling mellom kjønnene tar særlig sikte på å bedre kvinnenes stilling. (Statens vegvesen, Håndbok 224 – Personalpolitikk, s. 21)

Her er det selvsagt rom for forskjellige forståelser. Hvordan har så Vegvesenet definert likestilling for mer handlingsorienterte og praksisnære formål?

Likestilling er en idé om at kvinner og menn, uavhengig av alder, fag, erfaring, etnisk bakgrunn og seksuell legning er bidragsytere til et bedre og mer ekspansivt arbeidsmiljø Dette er ikke minst viktig for hvordan Vegvesenet blir oppfattet utenfra. En økt toleranse og respekt for ulikheter vil gi en bredere og mer kreativ utvikling i organisasjonen. Samtidig er det viktig å innse at dette krever ledere som fremmer likestilling. Dette betyr også at Statens vegvesen ønsker en bedre fordeling av makt og innflytelse mellom kvinner og menn (Statens vegvesen, Dokumentet strategi og handlingsplan for likestilling 2002-2005, s. 3).

Her blir likestillingsbegrepet knyttet til en generell oppfatning om mangfold. Definisjonen inkluderer også alder, fag, erfaring, etnisk bakgrunn i tillegg til kjønn. Det vil si at likestillingsbegrepet innebærer en forståelse om at folk generelt er forskjellige, og at forskjelligheten er en kompetanse i seg selv. Dette gjelder også i forhold til kjønn. Denne mangfoldsretorikken dreier seg om at det skal skapes en kollektiv endring i kulturen i retning av å oppfatte annerledeshet som noe positivt. De to siste setningene i sitatet ovenfor reflekterer dette, blant annet at ”en økt toleranse og respekt for ulikheter” er et mål. I årsrapporteringen for 2008 ble der referert fra handlingsplan for likestilling 2006-2009:

Strategiske mål:

- Kjønnfordelingen i Statens vegvesen skal gjenspeile samfunnet vi skal betjene og målsettingen er 50 pst. fordeling på alle nivå innen 2015
- Statens vegvesen skal ha en organisasjon og kultur som gjør det attraktivt å være både leder og medarbeider uavhengig av kjønn
- Det skal være like høyt verdsatt å være kvinne som mann i etaten og dette skal gjenspeiles i lønns- og personalpolitikken (Årsrapporten for Statens vegvesen, 2008)

Her fokuseres likestillingsmålene både på kjønnsbalanse og lik verdsetting både når det gjelder personalpolitikk og lønn.

Statens Vegvesen innførte samtidig det som ble kalt ”det nye styringssystemet”, som er et målstyringssystem som består av en rekke forhåndsdefinerte områder hvor ledelsen blir pålagt å levere målinger. Under disse områdene velges tre såkalte suksesskriterier. Disse suksesskriteriene skal lederne arbeid vurderes utfra. Lederne må rapportere grønne, gule eller røde målinger i årsrapporten fra disse suksesskriteriene. Hvis man leverer røde målinger, må lederne selv forklare hvorfor deres strategier for å oppnå målene har mislyktes, og forklare hva de skal gjøre neste år for å levere grønne målinger i neste årsrapport.

Likestilling har altså blitt valgt som et av tre suksesskriterier på sitt område, og hvordan dette vil påvirke likestillingsarbeidet i etaten gjenstår å se. Det er fem delindikatorer som har blitt valgt til å måle likestilling som suksessfaktor, og de er:

- Andel kvinner på ledelsenivåer 1-3. Målet (grønt lys) her er 40% , ”godt nok” (orange lys) vurderes til 30%
- Andel kvinner tilsatt på ledernivå 1-3 siste år. Målet er 50%, ”godt nok” er satt til 40%
- Andel kvinner som saksbehandlere med høyere utdanning, status. Målet er 40%, ”godt nok” vurderes til 30%
- Andel kvinner som saksbehandlere med høyere utdanning tilsatt siste år. Målet er 50%, ”godt nok” vurderes til 40%
- Lønnsrelasjoner mellom tilsatte kvinner og menn, (ekskludert ledere), som skal beregnes som gjennomsnittlig lønnstrinn for kvinner i gruppen sammenliknet med gjennomsnittlig lønnstrinn for menn i gruppen. Målet er 100% likhet, og ”godt nok” vurderes til 95%

Delmålene skal rapporteres i årsrapporteringen, og altså symboliseres ved hjelp av ”trafikklys”. Rødt lys gis for å ikke ha oppnådd ”godt nok”, oransje lys gis for å oppnå ”godt nok”, og grønt lys gis for ”måloppnåelse”.

Vegvesenet skal igjennom en ny omstrukturering i 2009, hvor fokuset skal være på å styrke regionene. Likestillingspådriver og rådgiver i Vegdirektoratet Sølvi Narum har mest tro på at likestilling fungerer best når det blir satt inn i målstyringssystemet som ethvert annet tema, som miljø for eksempel. Men det gjenstår å se om likestilling som kritisk suksessfaktor vil ha en effekt. Kritiske stemmer i organisasjonen mener at det kommer an på hvor mye det vil svi for lederne om de rapporterer ”rødt” på likestillingsmålene, altså at det er opp til toppledelsen å kreve resultater.

Vegvesenet forsøkte å kombinere kategoripolitikk med gender mainstreaming noe vi så i teorikapittel 2 at ikke var kontroversielt. Staten har pålegg om moderat kvotering og dette gjelder også Statens vegvesen, fremfor alt ble dette knyttet til rekruttering av kvinner til ledelse. Samtidig innebærer hovedargumentasjonen for likestilling – viktigheten av mangfold – at likestilling har blitt forsøkt integrert i Vegvesenets generelle strategier. De siste målsetningene viser et fokus på endring av organisasjonen, og kan beskrives som en ’agenda-endrende’ type gender mainstreaming.

Den historiske gjennomgangen viste at denne gender mainstreaming-tankegangen var forholdsvis ny og til en viss grad fortrenget den mer tradisjonelle kategoripolitikken, og at den stadig er i endring. Slik sett må vi notere oss at likestillingsforståelsen i Vegvesenet ikke var stabil. Det institusjonelle aspektet var i endring, ikke minst ved at Det sentrale likestillingsutvalget tok en mye mer tilbaketrukket rolle, og at målingene for likestilling kom inn i målstyringen som lederne måtte forholde seg til. Diskursen om likestilling ble også forandret, kanskje særlig gjennom fokuset på betydningen av de produktive sidene ved mangfold. men også gjennom en generelt økt vekt på likestilling, som blant annet vist ved at likestilling ble et eget delmål i målstyringen, med fokus på kvinner i ledelse og lik lønn.

På en annen side var det uklart om det virkelig var etablert noen likestillings*identitet*. De gjennomgåtte dokumentene var todelt i forhold til hvordan likestilling skulle måles eller representeres. I tillegg så vi at noen kriterier vant frem og ble gjeldende i offisiell målstyring, nemlig totalandel

kvinner i ledelse samt nyansettelser av disse, totalandel kvinner med høyere utdanning samt nyansettelser av disse, og til sist lønnsrelasjoner.

Effekten av Vegvesenets målsettinger på likestillingsområdet vil selvsagt være avhengig av hvordan likestillingsidentiteten blir domestisert av de ansatte, og ansatte i lederstillinger. Alle mine intervjupersoner hadde lederansvar på et eller annet nivå. Utrykte de for eksempel en annenledes likestillingsdiskurs enn den offisielle? Var de skeptiske, likegyldige eller entusiastiske i forhold til iverksetting av tiltak? Opplevde de Vegvesenets som en allerede likestilt etat? På hvilket grunnlag svarte de ja eller nei til dette?

Er det likestilling i Vegvesenet?

”Er Vegvesenet en likestilt etat?” og ”Hva er likestilling for deg?”, er to av spørsmålene jeg stilte til mine intervjupersoner. De fleste svarte gjennom en lengre tankerekke hvor de reflekterte over likestillingsaspekter i Vegvesenet. Noen var både innom ja og nei på søken etter, eller en forklaring på, svar til spørsmålene, andre var sikre og entydige i sine oppfatninger. De snakket om forskjellige aspekter når de svarte på om det var ”likestilling” i Vegvesenet. Samlet ga de et lappeteppe av inntrykk om hva likestilling i Vegvesenet handlet om, både gjennom hvordan de definerte likestilling forskjellig, og gjennom hvordan de la forskjellig vekt på de forskjellige idealene for likestilling. Det var heller ikke uvanlig at samme person sa både at det var likestilling i Vegvesenet og at det var langt igjen til at likestilling i Vegvesenet var oppnådd. Dette var imidlertid ikke et uttrykk for inkonsistens, men heller at de kunne forholde seg til flere definisjoner av likestilling samtidig.

Tor var en av dem som mente at det allerede var oppnådd likestilling i Vegvesenet. Han var i 50-årene og arbeidet i ledelsen i Vegdirektoratet, som han beskrev som både teknisk og merkantil. Når Tor mente at det var likestilling i Vegvesenet, så refererte han til rettfærdige ansettelsesprosesser. Det var andre kriterier enn kjønn som avgjorde om man fikk karriere i Vegvesenet, for eksempel interesse og initiativ:

Tor: Vil du frem i Vegvesenet og viser initiativ til det, så gjør du det likevel. Vi har jo en landskapsarkitekt som for eksempel er distriktsveisjef, hun er jo landskapsarkitekt! Hun andre kvinnelige regionvegsjefen, hun er mer sånn hard, har jobbet med betong, og anleggsdrift og den delen, og ikke mye med planlegging, så hun er nok i mer den harde delen, da. Jeg tror at det ... jeg tror at det har noe med initiativ å gjøre. Viser du initiativ så har du store muligheter for karriere i Vegvesenet.

Tor viste altså til ett eksempel av en kvinnelig landskapsarkitekt som ble leder, som han mener at beviser at alle, til og med når de er kvinner *og* landskapsarkitekter, kan få lederstillinger bare de vil det selv.⁵⁶ Jeg tolker dette som at det å være både kvinne og landskapsarkitekt potensielt sett representerte to negative faktorer i forhold til ledelse, men som altså ikke var avgjørende. Når man kan bli leder selv om man er både kvinne og landskapsarkitekt, så Tor det som bevis på at alle som vil, kan få karriere i Vegvesenet. Hvis andre kvinner ikke klarer det samme, så er det fordi de ikke ønsker å gjøre det arbeidet som kreves for å lykkes. Dermed er ikke dette ulikestilling. Tor beskrev likestilling som det jeg vil kalle *prosesslikestilling*, og dette mente han at allerede var oppnådd. Kjønnsubalansen, altså mangel på likestilling i antall, oppfattet han ikke som et gyldig mål på likestilling. Tor mente det var mange menn av historiske grunner, og at det ikke hadde noe med likestilling i dagens Vegvesen å gjøre, og at kjønnsubalansen kom til å jevne seg ut med tiden. Det var altså Nyansettelser av *noen* kvinner som var kriteriet når Tor målte likestilling i etaten.

Også Arne brukte et slags *prosessargument*, men på en annen måte. Han var omtrent 50 år og jobbet som rådgiver og prosjektleder på merkantil side.

⁵⁶ Landskapsarkitektutdanningen blir vurdert som relativt mykt sett i forhold til ingeniørene, samtidig som de har en teknisk utdanning. Begrep som ”pynte på liket” og ”pynte kake” og ”de som planter busker langs veien” og ”gartnere” blir brukt som statusdegraderende beskrivelser om deres arbeidsoppgaver i mine intervjuer. Landskapsarkitektur er et utradisjonelt yrke for rekruttering av ledere i Vegvesenet, samtidig som det er et av de tradisjonelle tekniske yrkene Vegvesenet har rekruttert kvinner til.

Marianne: Hva forstår du med begrepet likestilling, hva er likestilling?

Arne: At alle har like muligheter – og får de samme betingelser for å gjøre karriere, men likevel kan ikke kvinner og menn behandles helt likt.

Marianne: Hvor er forskjellen hen, da?

Arne: Altså, Vegvesenet kan ikke si som så at kvinner og menn skal ha de samme vilkår og kvinner og menn er like, punktum! – og at de skal gjøre de samme oppgaver. Det er jo klart at kvinner gjør mer omsorgsoppgaver, og har, jeg vet ikke hva jeg skal kalle det, men et iboende omsorgsgeen eller et eller annet til å hegne om egen familie.

Arnes utgangspunkt for å tenke likestilling var at kvinner og menn bør anerkjennes som forskjellige. De skal derfor ikke uten videre skal ha samme vilkår, behandles likt og ha samme oppgaver i organisasjonen, siden kvinnene tar en større del av omsorgsoppgavene utenom jobb. ”Å bygge vei for Norges beste” har vært et av Vegvesenets slagord. Selvforståelsen i Vegvesenet og profesjonaliteten som en statlig etat er langt på vei preget av å ha hjertet på rett sted. ”Omsorg” er derfor ikke tradisjonelt et negativt ladet ord i Vegvesenet, og de oppgavene Arne mente at kvinner passet til, var ikke ensbetydende med lavstatus arbeid. Men, så kom det ytterligere et aspekt inn i Arnes vurdering av ’omsorgsfulle kvinner’ i arbeidsstyrken. Kvinner har altså, i følge Arne, et ettertraktet ”omsorgsgeen”, men det medfører at de selvfølgelig også har omsorg for egen familie og barn, noe som kan bli et problem i forhold til krevende stillinger:

Arne: Også tror jeg at mange kvinner synes at det er vettugt og fornuftig å sitte i en passe belastende stilling når de har små barn og så videre. Det synes jeg at er helt naturlig, jeg.

Arne omtalte ikke menns naturlige plass som omsorgspersoner og fedre, og hva det måtte bety for deres arbeidsdager. Kvinner blir i denne forståelsen mest ”passende” i stillinger som begrenses både vertikalt og horisontalt, altså lavere stillinger

fordi de ikke er så krevende og lar seg kombinere med omsorg for familie, og vertikalt fordi de kun egner seg til de arbeidsoppgaver som handler om omsorg. Arne hevdet at kvinnene selv valgte å ha slike stillinger, også i en likestilt etat.

Ut fra Tors og Arnes prosessforståelser av likestilling, så var likestilling altså allerede oppnådd i etaten.⁵⁷ Den kvinnelige landskapsarkitekten, Charlotte, som han brukte som likestillingsbevis, var imidlertid ikke enig i hans tolkning. Hun var omtrent 40 år og distriktsleder i Vegvesenet. Da jeg spurte henne om hun delte Tors vurderinger av likestillingssituasjonen, svarte hun:

Ja-vel, ... nei, altså hvis han hadde sagt at halve ledergruppa var sosionomer, landskapsarkitekter og andre rare dyr, da hadde han kunne sagt at det var likestilling i Statens vegvesen.

Charlotte var ikke enig i at hun kunne brukes som et bevis for at det var prosesslikestilling i Vegvesenet. Hun framholdt at det ikke holdt med ett unntak som bevis på at ”det går an hvis en vil”. Charlotte beskrev altså en type ”normalitetslikestilling”. Den handlet om at man ikke skulle få en følelse av å bli oppfattet som et normalt medlem av gruppen. Følelsen av å være ”et rart dyr” oppstod når en ansatt for eksempel hadde et kjønn eller en fagbakgrunn som ikke var vanlig i den gjeldende stillingen. Det ble derfor fravær av denne følelsen som karakteriserer ”normalitetslikestillings-forståelsen”. Dette omhandlet et krav om en viss kjønnsbalanse, men ikke bare det:

Charlotte: Det [likestilling] handler ikke bare om tall, altså, det handler om at ingen skal bli forbauset over kvinner eller landskapsarkitekter i lederposisjoner.

Charlotte mente at man måtte tenke på både fag og kjønn i jakten på likestilling. Hvis man endret forståelsen av hva som var attraktive fag for etaten, så ville det bidra til å endre

⁵⁷ Da ”Charlotte” vil være noe gjenkjennbar, ikke minst for ”Tor”, så har jeg av anonymitetshensyn lagt frem alle sitater fra Charlotte, og hun godtok at alle kunne vises selv om ikke anonymiteten var sikret.

kjønns sammensetningen. Når jeg spurte om hun så Vegvesenet som en likestilt etat, svarte hun benektende:

Nei, jeg har et veldig sterkt bilde av Statens vegvesen som en mannsetat. Og jeg tror nok at de synlige kvinnene i lederstillingene er unntaket, og så lenge det ikke er regelen, så er vi ikke likestilte.

Charlotte understreket at likestilling for henne handlet om muligheter, og at det skulle være helt likegyldig for dem som sitter og ansetter nye medarbeidere, hvilket kjønn de har.

Dette synet hadde også Kristian. Han var i 30-årene og jobbet som prosjektleder på merkantil side. Kristian presenterte en litt annen vri på normalitetslikestillingsforståelsen. Hans forventning var at temaet likestilling ville bli uinteressant og taust når realiseringen av denne målsettingen begynte å nærme seg. Når likestilling ble oppfattet som normalt, ikke som kontroversielt og som noe som bringer frem følelser av urettferdighet, ville det dermed bli usynlig.

Likestilling knyttes tradisjonelt til kjønnsbalanse. I tillegg observerte jeg altså prosesslikestilling og normaliseringslikestilling. Det fantes i tillegg til dette en forståelse av *likestilling som mangfold*. Som tidligere omtalt var mangfold et begrep som ofte ble brukt i den offisielle likestillingspolitikken i Vegvesenet. Mangfoldsbegrepet ble brukt om fag, men også om kjønn, og ofte som en erstatning av ordet likestilling. Av noen brukes det om spredning på kjønn, etnisitet, alder, seksuell gruppetilhørighet, førlighet, hobbyer, personlighet og fagbakgrunn, når man skal rekruttere til staben og til ledergrupper. I praksis var det likevel først og fremst kvinner som ble knyttet til mangfoldsbegrepet i Vegvesenet, da gjerne knyttet til at de også hadde en utradisjonell fagbakgrunn. Mangfold blir brukt i Vegvesenets offisielle dokumenter, der det hevdes at mangfold påvirker muligheter for endring og for å følge med i tiden.⁵⁸

⁵⁸ Eksempel: Strategi og tiltaksplan for kompetansestyring og langsiktig rekruttering i Statens vegvesen. Rekruttere – beholde – utvikle. Statens vegvesen, udatert, s. 10 under delkapittel om profilering

Mangfoldsforståelsen var til stede hos en del av mine informanter i Vegvesenet, men alltid i kombinasjon med minst en av de øvrige tre, kjønnsbalanse, prosess eller normalitet. Mange hadde en vag oppfatning om at bedre kjønnsbalanse kunne være bedre for arbeidsmiljøet og kunne ha betydning for at det ble gitt gjennomslag for ”myke” verdier, og dermed igjen åpne for å ansette kvinnelige søkere. Den mer vidtgående forståelsen av mangfold i de offentlige dokumentene fra BLD, hvor kjønn ikke blir knyttet til egenskaper, hadde mindre gjennomslag.

Som vi ser, hadde mine informanter domestisert ’likestilling’ på forskjellige måter, i første rekke ved å gi begrepet forskjellige meninger. Jeg fant fire slike hovedforståelser av likestilling i Vegvesenet, men som til dels ikke fungerer som en sidestilt meny. De har noe forskjellige ”størrelser”, og noen overlapper oftere med andre forståelser, og noen har større diskursiv stabilitet enn andre. De fire likestillingsforståelsene er: Kjønnsbalanse, prosess, normalitet og mangfold.

De offisielle dokumentene som jeg diskuterte tidligere, viste hvordan likestillingsforståelsen utviklet seg til å handle om en blanding av kjønnsbalanse og mangfold, og i de siste strategiske målene også som normalitetslikestilling. Prosesslikestilling var ikke synlig i de offisielle papirene.

Intervjuene med ansatte viste altså en større bredde, noe som antakelig gjenspeiler at domestiseringen av likestilling preges av individuelle verdier og interesser. Menn og kvinners forklaringsmodeller skilte seg ikke vesentlig fra hverandres på gruppebasis, men det var to mannlige informanter, Tor og Arne, som frontet individorienterte prosessforståelse av likestilling, konkluderte om vi har sett at det allerede var likestilling.

Mangfoldsforståelsen var gjennomgående en etablert diskurs, og likestilling som kjønnsbalanse var også en tydelig etablert diskurs. Kjønnsbalanse som likestillingsforståelse ble eksplisitt utelukket som likestillingsforståelse hos de som forfektet prosessforståelsen, som vi så hos Tor. Det betyr at kjønnsbalanse som likestillingsforståelse stod sterkt, siden det var nødvendig å kommentere denne forståelsen før han kunne

komme med en alternativ forklaring. Normalitetslikestilling så ut til å øke i styrke som forståelsesmodell. Hva var det så informantene mente skulle til for å oppnå likestilling i Vegvesenet?

Kriterier for likestilling: Tall eller prosess?

Kategoripolitikk representerer en strategi som bygger på former for særbehandling av kvinner. Det kan skje gjennom særskilte rekrutteringsinitiativer, kvotering, egne opplærings- og skoleringstiltak og egne institusjoner som likestillingsutvalg. Gender mainstreaming er, som jeg har vært inne på tidligere, en strategi som integrerer likestillingstiltak i mer generelle endrings- og utviklingsprosesser. Mine informanter var mest preget av kategoripolitisk tenkning, selv om det også var elementer av gender mainstreaming i deres argumentasjon. I deres redegjørelser var det imidlertid to andre former for tenkning om likestillingsstrategier som det ble lagt større vekt på, henholdsvis kjønnsbalanse og prosesslikestilling.

Å øke antall kvinner ansatt i mannsdominerte sider av virksomheten var et mål i mange av Vegvesenets offisielle dokumenter, og det står eksplisitt eller implisitt at de skal bruke statlige påbudte særordninger for å rekruttere kvinner.⁵⁹ Kategoripolitikk (særordninger) kan begrunnes på forskjellige måter, men målet er å få flere kvinner i en mannsdominert virksomhet for å oppnå en viss kjønnsbalanse. Antall kvinner og menn, kjønnsblanding og kjønnsbalanse står sterkt som mål for likestilling, men vi har sett ovenfor at det ikke alltid er et likt antall kvinner og menn i seg selv som utgjør det man mener er målet for likestilling, og noen ganger oppfattes kjønnsblanding til og med som urelevant for oppnåelse av en type prosesslikestilling. Hvis likt antall kvinner og menn altså ikke alltid oppfyller kriteriene for likestilling, hvorfor blir det så ensrettet etterstrebet i målsetninger for likestilling?

⁵⁹ Håndbok 224 - Personalpolitikk (2000); Strategi og tiltaksplan for kompetansestyring og langsiktig rekruttering i Statens vegvesen. Rekruttere – beholde – utvikle. Statens vegvesen, udatert; Dokumentet Strategi og Handlingsplan for likestilling 2002-2005

Det var full enighet blant informantene om at det ikke var oppnådd likestilling i form av kjønnsbalanse i etaten fordi det fremdeles var et større antall menn enn kvinner i lederstillinger og totalt. Det var imidlertid uenighet om hvor viktig kjønnsbalansen var for likestillingen. Hos flere telte ikke kjønnsbalanse som likestilling i seg selv, som vi så hos Tor, og likestilling ble også presentert som å handle om noe mer enn kjønnsbalanse, som vi så hos Charlotte. Et slikt syn ble også framført av Kurt. Han var i 40-årene og arbeidet som prosjektleder på teknisk side i Vegvesenet.

Marianne: Ser du Vegvesenet som en likestilt etat?

Kurt: Ja, i forhold til ansettelser, men jeg vet ikke, problemet til Vegvesenet er jo at det ble ansatt store grupper menn på både seksti-, søttitallet, og åttitallet også, så andelen menn er veldig høy. Så selv om vi kan ha likestilling sånn reelt, så selv om sånn formelt, så kan det hende at arbeidsmiljøet er litt mannsdominert, og som kan gjøre at man ikke blir så likestilte.

Marianne: Hva forstår du med begrepet likestilling?

Kurt: At det er like rettigheter og likeverd uavhengig av kjønn, religion og sånn.

Kurt viste til minst to forståelser av likestilling i dette sitatet – kjønnsbalanse og rettferdige prosesser. I tillegg utvidet han likestillingsbegrepet til også å handle om ”religion og sånn”. Det viktigste for Kurt var imidlertid prosesslikestilling. Den mente han var på plass i Vegvesenet ved at det allerede var likestilling både reelt og formelt i ansettelsesprosessene. Han mente derimot at arbeidsmiljøet var mannsdominert, og det gjorde at det dersom en la vekt på kjønnsbalanse, ikke var så likestilt, likevel. At denne manglende kjønnsbalansen ble fremstilt som et problem for arbeidsmiljøet for kvinnene, tyder på at han også hadde en forståelse av at det var manglende normalitetslikestilling, her som en effekt av manglende kjønnsbalanse.

Kjønnsbalanse ble forstått på forskjellige måter. Elin var motstander av de høye målene for antall kvinner i ledelse. Hun mente at de måtte ta hensyn til hvor mange kvalifiserte kvinner

som fantes i etaten, før de kunne begynne å sette høye mål for antall kvinnelige ledere:

Det er jo helt håpløst, man kan jo ikke forvente å besette så mange lederstillinger når det er så få kvinner som er kvalifisert! I hele Vegvesenet så er det 600 kvinner over 30 år som har høyere utdanning. Man kan jo ikke ansette alle sammen som ledere bare fordi de er kvinner!⁶⁰

Elin's utsagn er det jeg vil kalle en forståelse av kjønnsbalanse som baserer seg på kategoripolitisk representasjon: Man skal ta utgangspunkt i hvor mange kvinner som er aktuelle for lederstillinger i etaten, for så å sammenlikne det med antall menn i samme situasjon. For Elin ville det vært likestilling å få en lik prosentandel i ledelsen fra hver gruppe. Det vil si at hvis det finnes ti ganger så mange menn som kvinner i etaten, så ville det være riktig å ha en kvinne per 10 menn i ledelsen også. Denne forståelsen av kjønnsbalanse kan forstås som å representere en type demokrati-orientert argumentasjon om at ledelsen skal representere befolkningen i organisasjonen. En annen forståelse av denne, finner vi igjen i etatens offisielle mainstreaming likestillingsstrategier, som påpeker at alle etatens avdelinger og nivåer burde gjenspeile befolkningen i landet forøvrig, for å sikre at produktene etaten leverer skal utformes slik at de er til nytte for flest mulig grupper i det livet de lever, altså ikke på grunnlag av rettferdighet for de enkelte kvinnene som skal jobbe i Vegvesenet, men med fokus på at de skal lage et likestilt og demokratisk produkt. Slik ser vi at 'kjønnsbalanse' også kan bety forskjellige ting.

Det er forskjellige oppfatninger om hvor mange kvinner som er "nok kvinner" for at en organisasjon skal kunne oppfattes som likestilt i en kjønnsbalanseforståelse. Det statlige "gyldne tall" har vært en 40/60 fordeling, mens det stadig oftere sees en fordeling på 50/50 som gjenspeiler samfunnets reelle fordeling av kjønn. Jeg lar igjen Tor presentere sin

⁶⁰ Fra samtale med "Elin", rådgiver og prosjektleder på merkantil side i Vegdirektoratet, 2004

forståelse av hva som er kjønnsbalanse, som også handler om en magesfølelse for hva som blir ”nok” kvinner:

Marianne: Når du sier at det er 26 av 67 kvinner, synes du at kjønnsfordelingen i din avdeling burde vært annerledes?

Tor: Nei, det føler jeg ikke, altså. Vi har alt ... kjønnsfordelingen er ganske brukbar. Det vi kunne selvsagt ha hatt, kanskje hatt eventuelt litt flere, altså kanskje noen flere på byggherresiden. Der er det 1 av 12, der kunne det nok ha vært en eller to jenter til. Men på det andre seksjonene så er det jo ... noen plasser er det jo kvinneoverskudd også, ikke kvinneoverskudd, men flertall med kvinner.

Tor beskrev altså at en fordeling på 26 kvinner av 67 totalt i en avdeling følte som kjønnsbalanse som ikke trengte flere kvinner, og at 2-3 av 12 følte som en riktig fordeling av kjønn. Det tilsvarer en prosentdeling hvor 39 prosent kvinner ikke trenger en økning, til 12-25 prosent kvinner følte riktig. Tor reflekterte ikke over om det kunne være for få menn på avdelinger hvor det var flertall med kvinner. Der konkluderte han med at det ikke var behov for flere kvinner.

Tor snakket videre om demokratisk representasjon, men tar da utgangspunkt i hele samfunnet, som den offisielle strategien, og med et fokus på demokrati i produktene som overensstemmer med en gender mainstreaming-tankegang:

Tor: Altså ambisjonen for Statens vegvesen er jo ”På Vei – For et bedre samfunn”, så vi er jo med på å utvikle, vi føler jo oss som, å lage for eksempel større bo og arbeidsmarkedsområder for eksempel. [...]. For eksempel det moderne ekteparet, eller samboerparet, de er jo ofte avhengig av at to stykker skal jobbe, og hvis du da skal få til det, så må du ha et godt kommunikasjonsnett så arbeidsplassene kan være relativt langt unna hverandre, men at det går an å få til i en noenlunde brukbar dag, og så er det jo en mening i Norge at vi skal ikke bare bo i utkanten [av byene], vi skal ta hele landet i bruk fordi at veldig mye av næringsinntektene for Norge det er jo fisk og sjø, og da må vi jo bo i hele Norge [...].

Marianne: Dette høres jo helt fantastisk ideologisk ut?

Tor: Ja, men jeg, og jeg tror nok veldig mange som jobber i Statens vegvesen er bevisst den rollen [...]. Men det er klart at sånn som for oss så er det viktig at, for veldig mye bestemmes jo på planleggingsstadiet, og derfor er det jo også viktig at vi har en god kjønnsfordeling i planleggingsprosessen, da, at altså den mykere, eller den kvinnelige delen av samfunnsvurderingene også fikk komme inn i planleggingsfasen, da, for du bestemmer jo veldig mye i planleggingsfasen.

Her ser vi hvordan likestilling blir forstått som knyttet til demokratiske aspekter ved det som Vegvesenet skal lage. Tor mente at de trengte kvinner i planleggingen fordi det ville skape mer fokus på det ”myke” eller ”de kvinnelige delene” i samfunnsplanleggingen og transportnettene i Norge. Her finner vi altså et fokus på å skape et likestilt *produkt* gjennom å ha et visst antall kvinner med i planleggingsarbeidet for produktet. Dette skal også garantere for at kvinners behov blir ivaretatt i samfunnet, ikke bare de som arbeider i Vegvesenet. På denne måten blir likestilling begrunnet, ikke med kjønnsbalanse som mål i seg selv, men ut fra at kvinner skal få et transportsystem som imøtekommer deres interesser på gruppebasis, og at det bare er kvinner som kjenner kvinners behov godt nok til å representere disse. Dette er for øvrig ikke så vanlig innenfor denne produkt-sjangeren av gender mainstreaming, hvor det heller fokuseres på at de som jobber der fra før skal lære seg å gjennomføre kjønnsanalyser for produktene de lager.

Det var flere som mente, deriblant Tor, at likestillingsvurderingene måtte ta høyde for den historiske situasjonen i Vegvesenet med mange mannlige ansatte. Kjønnsbalanse burde måles ut fra hvor mange prosent kvinner som blir nyansatt, istedenfor hvor mange kvinner som det var totalt i etaten, mente han. Han mente også at dette var et bedre mål på om prosesslikestilling var gjennomført enn å se på totalantallet kvinner og menn i etaten:

Det foregikk en veldig stor rekruttering til Vegvesenet sånn på slutten av sekstitallet og begynnelsen av syttitallet, som gjorde at det kom inn veldig mange menn, for det var relativt få jenter som hadde den

kompetansen som ble etterspurt den gangen. Nå er det over en tredjedel jenter på avdelingen, av dem er det to sekretærer, og resten stort sett akademikere. Vi har sånn sett kommet langt på avdelingen, vi nærmer oss omtrent førti prosent jenter! Også har vi fem seksjoner på landsbasis, hvor to av seksjonslederne er jenter. Det er fremdeles deler av Vegvesenet som kanskje ikke er så tungt representert med jenter, men det blir flere og flere kvinner.

Å se på nyansettelser er en målingsform som har funnet gehør i etaten, og er en av de målingene som eksisterer målstyringen i 2009. Tor forklarte videre at ansettelse av flere kvinner spesielt tok tid i den omstillingsperioden de var inne i, siden de skulle kutte ned staben med tusen personer. Da ville det ikke bli noen særlig nyrekruttering i det hele tatt, heller ikke av kvinner. Arbeidstokken bestod av mange menn mellom 55-65 år som ville komme til å gå av med pensjon de neste ti årene. Da ville situasjonen endres: ”Da må vi fylle på med ny god kompetanse”. Det trodde han ville føre til at de ansatte ganske mange kvinner, og da ville det bli kjønnsbalanse i totalantallet også. Indirekte sier han altså likevel at prosesslikestilling fører til balanse.

Andre var mer kritiske, for eksempel Jenny. Hun var rundt 50 år og hadde en lederposisjon i Vegdirektoratet. Hun lo når jeg spurte om hun så på Statens vegvesen som en likestilt etat og svarte: ”Absolutt ikke”. Hun begrunnet det med at hvis de hadde vært likestilt, så hadde de hatt en tilfeldig (i betydningen lik på en tilfeldig måte) fordeling av kjønn i for eksempel høyere stillinger. Jenny mente at det fantes diskriminerende strukturer som gjorde at det ikke var tilfeldig om en kvinne eller en mann havnet i lederposisjon. Jenny la altså ansvaret for de manglende kvinnene på *diskriminerende strukturer* og mente derfor at det ikke var *prosesslikestilling* i Vegvesenet. Arne, som mente at det var prosesslikestilling, la ansvaret for de manglende kvinnene på deres omsorgsge, slik vi så over. Jenny la ansvaret for at det var få kvinner til ledelsen og på manglende prosesslikestilling gjennom det hun oppfattet som diskriminerende strukturer i etaten.

Arne mente at Vegvesenet var likestilt fordi rådende holdninger var at ”er du dyktig i jobben, så får du karriere”, og ”ønsker du karriere, så kan du få det”. Når enkeltpersoner ble vurdert ut fra ytelse og ikke ut fra hva de var, så måtte det i følge Arne være likestilling. Da var det jo mulig for enkelte kvinner å gjøre karriere i Vegvesenet hvis de ønsket det, hvis de var dyktige i jobben, var interessert i de riktige fagene, og hvis de brukte de eksisterende karrierestigene. Arne mente i tillegg at det ikke var alle kvinner som ønsket eller søkte karriere fordi de visste at dette ville kreve at jobbet veldig mye. Og da spørts det, sa Arne, om man skal tenke tradisjonell kjønnsrolletenkning, tenke på at kvinner driver mer med omsorgsarbeid enn menn. Jeg spurte hvorfor man måtte jobbe så mange timer for å få karriere i Vegvesenet:

Arne: Man **må** jobbe mye. Ledere jobber mye! Og det er uansett kvinner eller menn.

Marianne: Hva med likestilling i forhold til menn, pappapermisjon for eksempel? Kan menn ta lederoppgaver og fremdeles klare ansvar og forpliktelser for familie?

Arne: Jo, det praktiseres, men hvorvidt de tar ut retten til to år og så videre, det tror jeg flere kvinner gjør. Jeg vet ikke, men jeg tror det er sånn.

Marianne: Hvis overtidsarbeid er et kriterium for å gjøre karriere, så vil jo verken kvinner eller menn kunne ta seg av familien?

Arne: Det er jo sånn det er, det er jo ikke noe spesielt for oss, det. Skal du frem så må du jobbe mye, og!

Arne representerer et antakeligvis utbredt synspunkt på likestilling og som baserer seg på en meritokratisk tankegang – det er ytelse og kvalifikasjoner som skal telle, ikke kjønn, alder, osv. Så lenge meritokratiske prinsipper ikke brytes, at det ikke foregår synlig direkte diskriminering, blir likestillingssituasjonen vurdert som tilfredsstillende. Arne viser også at argumentasjonen om likestilling også er tett knyttet sammen med fordeling av omsorgsoppgaver i hjemmet, og som vi ser i sitatet overfor, bruk av kontantstøtte (å være hjemme andreåret), som blir vurdert av Arne som en grunn til at kvinner ikke blir ledere. Blant mine informanter var Arne alene om å

eksplisitt formulere en biologisk bestemt omsorgsevne som forklaring på kjønnsbalansen i Vegvesenet.

Birgitte hadde til dels helt motsatte oppfatninger av likestilling en Arne. Hun var omtrent 40 år og leder på et ”hardt” område. Hun ønsket å endre premissene i organisasjonen når det gjaldt likestilling. Hun sa at hun forstod tanken om ”veien som målet”. Når veien er tilrettelagt, så er det like muligheter, ikke før, sa Birgitte.

Det er likestilling når man tenker og gjør likestilling i organisasjonen. Det innebærer å tilrettelegge lederstillinger for begge kjønn ved å for eksempel kutte ned på reisetid, å ta en ekstra runde på ansettelse, for å se om det finnes en kvinne som er like god, samt å ha en god intensjon i forhold til likestilling i sine handlinger.

Birgitte forklarte videre at likestilling er å tenke på likestilling i forbindelse med rekruttering og oppgavefordeling:

Birgitte: ”Ansetter du en kvinnelig sivilingeniør, så er det like viktig at du bygger opp henne teknisk og ikke gir slike oppgaver som ikke bidrar til fremdrift, og dette med å ta kvinner på alvor når de presenterer ting.

Birgitte representerte her en prosessforståelse av likestilling, og en ”changing agenda approach” i gender mainstreaming, hvor hun fokuserte på at de vanlige prosessene innad i organisasjonen skal ha en god intensjon og stadig være aktiv i forhold til likestilling.

Birgitte viste for øvrig at en intensjon om å lage likestilling ikke var enkel å gjennomføre i praksis, da hun et annet sted i intervjuet fortalte at hun selv kun ansatte kvinner ”som hadde en holdning og en samtalestil som gjorde at de ikke kom i konflikt med mennene i etaten”. Hun sa at hun valgte det bevisst fordi hun lenge hadde hatt en personkonflikt i gruppen hun var leder for, og at hun prøvde å unngå å få flere av disse konfliktene. Disse holdningene som hun snakket om at kvinnene skulle ha, og den ønskede samtalestilen, var altså kvalifikasjoner som kvinnene måtte ha i tillegg til den faglige kompetansen. Det fantes altså flere praktiske barrierer for

likestillingsarbeidet i etaten, selv om man hadde en god intensjon.

Tall og prosess?

Det er selvsagt en forskjell på kriterier for kjønnsbalanse og prosessbaserte kriterier for likestilling, men som vi så i forrige avsnitt, glir disse kriteriene ofte over i hverandre. Likestilling har noe med tall og andeler å gjøre; den individorienterte prosessargumentasjonen framstår ofte som et forsøk på å nyansere eller redusere betydningen av kvantitative ubalanse: Hvis bare prosessen er god, kommer tallene etter hvert på plass.

Det mest slående i intervjumaterialet er likevel kompleksiteten i oppfatningene om hva likestilling er. Kvantitative kriterier er aldri helt borte, men i mitt materiale kommer som nevnt fire syn på likestilling til uttrykk: Kjønnsbalanse, prosess, normalitet og mangfold. Informantene mine kombinerte disse synene på forskjellige måter og med ulik utlegning av dem. Dette viser at begrepet likestilling er ustabil og skiftende. De ordningsinstrumentene som Jasanoff refererer til, fungerte ikke stabiliserende. Det var ingen entydig likestillingsidentitet blant ansatte i Vegvesenet, selv om vi så to sterke likestillingsdiskurser, kjønnsbalanse og mangfold, så fantes det ikke noen enhetlig likestillingsdiskurs, det fantes ikke effektive likestillingsinstitusjoner, med et mulig unntak av målstyringssystemet, det gjenstår å se effekten av dette. Det var heller ingen enighet om hvordan likestilling kunne representeres (jfr. de fire synene på likestilling).

Dette henger sammen med domestiseringen av de offisielle likestillingsforståelsene i Vegvesenet, den ene som var byråkratisk formulert i tråd med BLD sin tolkning av likestilling, og den andre som var formulert av likestillingsutvalget og som vi så at hadde et skifte i 1997, og etter det holdt en forskjellsfeministisk og businessretorisk retorikk. Begge de offisielle likestillingsversjonene kan forstås som innenfor gender mainstreaming. Ingen av disse forståelsene var ikke uten videre overtatt av mine informanter. De fortolket likestilling med til dels annerledes meningsinnhold og med til dels store forbehold, sammenliknet

med de offisielle dokumentene. Samtidig var alle klar over at likestilling sto på Vegvesenets dagsorden, og det var også enighet om at dette var viktig og riktig. Selv de som mente at det var likestilling, mente at det likevel gjensto noe arbeid. Spørsmålet var hva som skulle gjøres i likestillingens navn og på hvilke premisser.

I dette kapitlet har fokuset vært på hva likestilling er, med utgangspunkt i offisielle dokumenter og mine intervjuer. I neste kapittel skal jeg bruke en annen inngangsvinkel ved å analysere hva likestilling oppfattes å gjøre. Hva mener dokumentene og informantene at skal komme ut av en satsing på likestilling?

KAPITTEL 5. FRA KVANTITET TIL KVALITET?

I forrige kapittel så vi hvordan likestillingsarbeidet og -likestillingsforståelsen i Vegvesenet endret seg over tid. Mens likestilling startet nærmest som et aktivistprosjekt fikk det etter hvert offisiell status, først gjennom opprettelsen av likestillingsutvalg, deretter ved å bli integrert i organisasjonens strategi. Dermed endret også Vegvesenets forståelse av likestilling seg, fra kategoripolitikk i form av særtiltak til gender mainstreaming der likestillingshensyn blir integrert i organisasjonens generelle strategier og beslutningsprosesser.

Jeg hadde i utgangspunktet antatt at den offisielle forståelsen av likestilling også ville prege de ansattes oppfatninger, men det var ikke uten videre tilfelle. Riktignok ga mange av informantene uttrykk for likestillingsforståelser som innebefattet kjønnsbalanse, som var i tråd med det jeg også fant i direktoratets egne dokumenter. Disse forståelsene framsto som preget av kategoripolitisk tenkning, og likestilling ble i utgangspunktet oppfattet som en rekke særtiltak som skulle bedre mulighetene for de kvinnelige ansatte.

Den observerte doble artikuleringen av likestilling som kjønnsbalanse og prosess reiser utfordringer i forhold til hva likestilling "egentlig" er, hvordan mål skal begrunnes, og hvilke tiltak som bør settes i verk for å oppnå den ene eller den andre formen for likestilling. Jeg skal undersøke mer inngående forholdet mellom det å etterstrebe kjønnsbalanse i forhold til å etterstrebe likestilte prosesser i rekruttering og produkt. Hvordan ble dette oppfattet i Vegvesenet? Som vi så i forrige kapittel, var motivene for likestilling i vekslende grad knyttet til kjønnsbalanse og prosessmessige aspekter. Hva var dette uttrykk for?

Dette kapitlet presenterer utbredte forestillinger blant informantene om at kvantitet – tallmessig likestilling og kjønnsbalanse – fører til kvalitet i form av en bedre arbeidsplass, en sterkere organisasjon og et bedre produkt. Spørsmålet blir så hvordan likestilling i form av kjønnsbalanse og dermed den forventede kvalitative effekten kan oppnås? Mente informantene at organisasjonen måtte reformeres slik at

likestilling ble integrert i relevante strategier og beslutningsprosesser eller var det viktigere med særtiltak?

Vi så også i forrige kapittel hvordan det var en mangetydig samproduksjon av likestillingsoppfatninger og kunnskap. I forhold til Jasanoff's (2004) teori observerte vi at det var flertydighet i forhold til alle ordningsinstrumentenes identitet, diskurs, institusjon og representasjon. I dette kapitlet vil jeg særlig se på innholdet i og effekten av den personalpolitisk formulerte likestillingsdiskursen i Vegvesenet.

Likestilling ovenfra

Vi så i forrige kapittel hvordan likestilling i Vegvesenet ble drevet fram av en blanding av statlig politikk og tekning om rekruttering. I håndboken om personalpolitikk formuleres følgende mål:

1. Beslutningsprosesser og prioriteringer i Statens vegvesen reflekterer et likestilt miljø.
2. Ulikheter mellom kjønn skal berike etatens arbeidsmiljø og beslutningsprosesser, og påvirke måten beslutninger gjennomføres på.
3. Både kvinner og menn skal ta ansvar for at likestillingsarbeidet gir positive effekter på en måte som bidrar til å heve etatens kompetanse og gjøre Vegvesenet til en attraktiv arbeidsplass.⁶¹

Som vi også så i forrige kapittel, handler likestilling i første rekke om likebehandling. Det er noe som skal gjøres (prosess). Personalhåndboken legger dessuten stor vekt på gunstige effekter av likestilling. Det skal føre med seg en berikelse av arbeidsmiljøet og beslutningsprosessene og koples i tillegg til viktig kompetanseheving. Likestilling gjøres på denne måten mer til et premiss for organisasjonens utvikling – likestilling skal gjøre Vegvesenet til en bedre og mer effektiv organisasjon – enn at likestilling er et mål i seg selv. Dette argumentet er typisk for de mest utbredte formene for gender mainstreaming, hvor hovedpoenget i likestillingsargumentasjonen er å integrere

⁶¹ Håndbok 224 – Personalpolitikk, s. 21.

likestilling i strategier for å utvikle organisasjonen. I et strategidokument blir dette formulert på følgende måte:

Det er enighet om at målet for et fremtidig Statens vegvesen er en dynamisk organisasjon, noe som bare er mulig når menn og kvinner bidrar på lik linje på alle nivåer. Likestilling er løsningen på mange av de utfordringer Statens vegvesen står ovenfor.⁶²

Likestilling blir på denne måten ikke noe overordnet prinsipp om kjønnsrettferdighet eller kjønnsbalanse, selv om disse målene kan være viktige. Som vi ser, blir likestilling i sitatet ikke beskrevet som mål men som en løsning på mange av de utfordringene etaten står ovenfor nå og i fremtiden. På denne måten unngår man kjønnspolitiske vurderinger som kunne vært kontroversielle, noe som nok også er en gunstig sidevirkning av å tenke gender mainstreaming i stedet for kategoripolitikk. Samtidig ser man for seg at kjønnsbalanse blant ledere er viktig for å oppnå kjønnsbalanse i resten av organisasjonen. Her blir antall viktig:

Imidlertid er det enighet om at den raskeste veien til et likestilt Vegvesen er nettopp å tilsette kvinner i lederstillinger, fordi kvinner gjør andre valg enn menn. Kvinner som får makt og innflytelse til videre rekruttering, vil kunne bidra til ønsket utvikling. At denne teorien holder, får vi bekreftet ved å studere de tallene som viser senere års utvikling på driftsenhetsnivå. Disse viser at driftsenheter som har høy kvinneandel i toppledelsen, også har høy kvinneandel i lavere nivå på mannsdominerte områder.⁶³

Dette sitatet viser en klar tiltro til at det kan skapes en dynamikk der flere kvinner fører til enda flere kvinner, altså en slags forestilling om en såkalt kritisk masse (se omtale av begrepet hos Etzkowitz et al. (2000) og Lagesen (2007)).

Argumentene for likestillingens gunstige effekter gjenspeiler det som gjerne kalles en kjønnsessensialistisk forståelse der man antar at menn og kvinner stereotypisk tenker

⁶² Strategi og handlingsplan for likestilling 2002-2005, s. 4

⁶³ Strategi og handlingsplan for likestilling 2002-2005, s. 4

og handler forskjellig (Teigen, 2006). Denne typen oppfatning om at feminine egenskaper skiller seg fra maskuline egenskaper blir i et annet strategidokument fra Statens vegvesen, uttrykt enda tydeligere:

Karakteristiske feminine trekk kan bl.a. beskrives som: lyttende, fører kontinuerlig dialog, viser entusiasme, samarbeidende og formidlende. Maskuline hovedtrekk er: analytisk, følelse av kontroll, strategisk konkurrerende og uavhengig. De feminine og maskuline egenskaper utfyller hverandre godt. Kombinasjonen av feminine og maskuline egenskaper, samt at vi utnytter individuelle forskjeller, erfaringer og ideer, vil gi en synergieffekt. Vi er bedre sammen enn hver for oss.⁶⁴

Likestilling blir presentert som en forbedringsstrategi. Vegvesenets dokumenter uttrykker at etaten trenger en kombinasjon av maskuline og feminine ressurser for å bli en effektiv organisasjon. På denne måten skal likestilling sikre etatens fremtidige behov for bred, mangfoldig og adekvat kompetanse:

Ved tilsettinger, innplasseringer og ved ny rekruttering skal Statens vegvesen etterspørre en helhetlig kompetanse. Dette må til for å bli en mer ettertraktet samferdselsetat. Kvinner som rollemodeller skal fremme rekruttering til den nye tid. For at prosjekter og arbeidsgrupper skal få en god sammensetning må vi ha folk som utfyller hverandres kompetanse. Vegvesenet er tradisjonelt en organisasjon med tung mannsdominans og en smal fagstruktur. Slik sett står vi i fare for å bli hengende etter i forhold til krav som samfunnet stiller, og vi ønsker å forhindre dette.⁶⁵

Likestilling blir på denne måten presentert som en sentral og nødvendig strategi. Likestilling er nødvendig for å forhindre at Vegvesenet blir hengende etter ”i forhold til krav som samfunnet stiller” til etatens produkter, men det skal ikke minst bidra til å gjøre organisasjonen mer slagkraftig. Dette kommer

⁶⁴ Kvinner og menn på like vilkår i Statens vegvesen. Fundament, plan og handling for perioden 1998-2001, s.15

⁶⁵ Strategi og handlingsplan for likestilling 2002-2005, s. 3

til uttrykk gjennom en forestilling om fruktbare brytninger mellom ”feminine” og ”maskuline” egenskaper, i strategidokumentet også kalt kreativ ulikhet:

Kreativ ulikhet er et begrep om fruktbart samarbeide. Når folk som samarbeider er forskjellige, har forskjellige evner og forskjellig erfaringsgrunnlag, så vil det fremme en bedre prosess, som også gir bedre resultater enn det likhet og brorskap hittil har gitt. Ulikhet er spennende, utfordrende og nyskapende, men det krever mot og dristighet. Vi må slippe til kvinner som ønsker å prøve seg, fordi deres realkompetanse ikke er tradisjonell.⁶⁶

Vi observerte så vidt i forrige kapittel betydningen av mangfoldsretorikk i argumentasjonen for likestilling. I sitatet over blir dette enda tydeligere. Likestilling er viktig fordi det er en forutsetning for mangfold. Numerisk kjønnsbalanse framstår på denne måten som en forutsetning for et bedre Vegvesen, kvantitative forbedringer forventes å resultere i bedre kvalitet. I forhold til Hernes (1987) sine kategorier av begrunnelser så ser vi at det å tenke rettferdighet, i tråd med tyngdepunktet i den statlige likestillingspolitikken, ikke er så framtreddende. I stedet legger Vegvesenet vekt på kvinner som ressurs:

Kreativ ulikhet er også et uttrykk som markerer en ny fase i likestillingsarbeidet. I tiden før 1998 var de argumentene som ble brukt for likestilling, i stor grad begrunnet utfra rettferdighetshensyn. I dag er det etatens behov for kvinners kompetanse som er det sentrale likestillingsargumentet.⁶⁷

Eller som det også uttrykkes i strategiplanen for likestilling:

Dagens likestillingskamp står ikke mellom kvinner og menn, men mellom det moderne og umoderne samt det rasjonelle og irrasjonelle (...). Den tid er forbi da likestilling var det samme som kvinnesak. I dag er mangel på likestilling et samfunnsproblem.⁶⁸

⁶⁶ Strategi og handlingsplan for likestilling 2002-2005, s. 3.

⁶⁷ Strategi og handlingsplan for likestilling 2002-2005, s. 3.

⁶⁸ Strategi og handlingsplan for likestilling 2002-2005, s. 3-4.

På denne måten er Vegvesenets offisielle likestillingsdiskurs altså blitt en mangfoldsdiskurs. Det underliggende retoriske grepet er interessant og neppe tilfeldig. Ved å omdanne likestilling fra å være ”kvinnesak” til å bli et spørsmål om å være en framtidsrettet organisasjon får spørsmålene en annen og mer generell betydning. Det er altså ikke lenger noe som i første rekke skal bedre kvinners stilling; være en kategoripolitikk. Likestilling er gitt en strategisk betydning for hele organisasjonen og dermed av kritisk betydning for alle. Det er dette som er den ønskede effekten av gender mainstreaming, og Vegvesenet framstår eksemplarisk i den forstand at likestilling argumentativt er tydelig integrert i organisasjonens generelle strategi, ikke som mål i seg selv, men som et sentralt virkemiddel for å bli bedre. Likestilling er på denne måten blitt et generelt forbedringstiltak med stor rekkevidde, eller som det formuleres i strategidokumentet: ”Likestilling er en del av verdiskapningen”.⁶⁹

Som vi så i forrige kapittel, var imidlertid ikke forståelsen av likestilling som knyttet til rettigheter og rettferdighet helt borte fra Vegvesenets offisielle dokumenter. Snarere er det slik at Vegvesenet begrunner likestilling med at det både er riktig og i tråd med norsk politikk og bidrar til at organisasjonen blir bedre til å utføre sine samfunnsoppgaver. Vi kan altså observere to doble artikuleringer av likestilling i de offisielle dokumentene. Den første, som jeg omtalte innledningsvis, handler om at likestilling kan defineres både ut fra antall (kjønnsbalanse) og prosess (likebehandling). Den andre, som kommer tydeligere til uttrykk ovenfor, er viser at likestilling kan forstås både i termer av kjønnsrettferdighet og organisatoriske forbedringer.

De ansatte som jeg intervjuet, hadde som vi så, forskjellige syn på om likestilling handlet om kjønnsbalanse eller prosess/likebehandling. Denne delen av den offisielle likebehandlingstankegangen var altså domestisert på måter som medførte et visst sprik mellom den formelle og uformelle likestillingsdiskursen. Gjenfinner vi et slik sprik også i forhold til rettferdighet og forbedring av organisasjonen? Delte mine

⁶⁹ Strategi og handlingsplan for likestilling 2002-2005, s. 4.

informanter det offisielle synet på at kjønns mangfold var kritisk for Vegvesenets videre utvikling for å bli en bedre og mer effektiv etat?

Likestilling som mangfold

Tankegangen om likestilling som strategisk nøkkel til å gjøre Vegvesenet mer slagkraftig hadde helt klart gjenklang hos de ansatte, men oppfatningene var gjennomgående mer nøkterne og med innslag av ironisk holdning. Som vi skal se, forstod de ansatte likestilling som mangfold i personlig bakgrunn og faglig tilhørighet. De mente videre at økt likestilling ville gi faglige endringer, endringer i det sosiale, samt at det kunne bli endring i status og lønn. Slik sett hadde den offisielle likestillingsdiskursen med vekt på betydningen av mangfold klar effekt, men ikke uten modifikasjoner.

Tor var leder på øverste nivå i Statens vegvesenet, og jeg forventet at han hadde en forholdsvis sterk binding til de offisielle forståelsene av likestilling i etaten. Han la i utgangspunktet vekt på det sosiale miljøet i sin forståelse av hva som ville bli bedre med likestilling: (sitatet er vist før):

Det [flere kvinner] vi kunne selvsagt ha hatt, kanskje hatt eventuelt litt flere, altså kanskje noen flere [kvinner] på byggherresiden. Der er det 1 av 12, der kunne det nok ha vært en eller to jenter til. Men på det andre seksjonene så er det jo, noen plasser er det jo kvinneoverskudd også, ikke kvinneoverskudd, men flertall med kvinner.

Marianne: Hva tror du ville ha blitt annerledes i byggherredelen?

Tor: Jeg tror de ville ha fått bedre indre miljø.

Tor mente altså at det ikke nødvendigvis trengtes så mange kvinner i et mannsdominert miljø for å oppnå en effekt av endring. Det var likevel en utfordring å rekruttere flere kvinner:

Vi har jo folk, jenter som har jobbet i anlegg i Norge, vi har jo hatt kvinnelige biologer som har stått i tunneldrift og sånn, så de eksisterer, men det er klart at det [kvinner] er fortsatt unntaket, eller en liten prosent, det er det nok.

Tor ønsket flere kvinnelige ansatte og mente det var viktig for Vegvesenet å plassere (de få) kvinnene slik at det ble en god kjønnsfordeling i planleggingsprosessen. Han begrunnet det med at veldig mye bestemmes på planleggingsstadiet. Derfor var det der kvinnene ville ha mest effekt i forhold til endring. Hva slags effekter forventet Tor så i planleggingsprosessen, utover de sosiale?

Derfor er det viktig at de har en god kjønnsfordeling i planleggingsprosessen; at den mykere, eller den kvinnelige delen av samfunnsvurderingene også fikk komme inn i planleggingsfasen, da, for du bestemmer jo veldig mye i planleggingsfasen.

Tor forventet altså at kvinnene ville bringe med seg endring i form av at det ble lagt større vekt på en myk eller en kvinnelig form for samfunnsvurdering i planleggingsprosessen. Her argumenterte han for så vidt helt på linje med de likestillingsdokumentene som ble sitert ovenfor.

Beate var noe mer forsiktig i kjønnsforskjellsretorikken. Hun var rådgiver og prosjektleder på distriktsnivå. For Beate var utdanningsbakgrunn kanskje vel så viktig som kjønn, selv om disse tingene for henne hang sammen:

[V]i har forskjellige erfaringer som gjør at vi ser forskjellige ting. Der tror jeg at det også går an å si at det henger sammen med utdanning. Altså, en siv. ing. mann og en siv. ing. dame som gruppevis betraktning, ser ting ganske likt, enn om du tar inn en siv. ing. dame og en samfunnsviterdame. Altså at kjønn KAN spille inn, og samtidig kan kanskje fagområder kanskje like mye spille inn.

Mangfold var altså viktig, men ikke bare i forhold til kjønn. Samtidig var det i Vegvesenet en tett sammenheng mellom kjønn og utdanning. Flertallet av mennene hadde teknisk høyere eller lavere utdanning, mens flertallet av kvinnene hadde samfunnsfaglig høyere utdanning eller kontoradministrativ lavere utdanning. Slik sett ville økt vekt på faglig mangfold medføre bedre kjønnsbalanse, og omvendt.

Denne samproduksjon av kjønn og fagbakgrunn gjorde at flere av informantene ikke skilte tydelig mellom disse to forholdene. Som vi så ovenfor, gjorde Tor ikke det.

Kurt blandet også kjønn og fag. Han var som nevnt rådgiver og prosjektleder på distriktsnivå og jobbet i en avdeling med over dobbelt så mange menn som kvinner. Han mente at det med flere kvinner ville bli mer fokus på de feminine og myke feltene i samfunnet, som trafikksikkerhet, miljø, landskapsarkitektur og kollektivtrafikk. I tillegg sa han at kvinnene også kunne være flinkere til å kommunisere med politikere i saker hvor Statens vegvesen skulle være en premissleverandør. Her knyttet Kurt kvinner til visse fag og egenskaper. Han sa videre at det eneste som ville ha endret seg hvis det kom flere kvinner i avdelingen, var at gjennomsnittsalderen ville ha gått ned fordi kvinnene ofte var yngre. Jeg spurte ham om å se bort fra alder, for eksempel hvis han så for seg at de byttet ut noen eldre menn med eldre kvinner, om han da trodde det ville ha blitt noen endringer? Kurt sa at han ikke trodde det ville ha blitt noen forskjell av det. Hvis de derimot hadde byttet ut noen av de yngre mennene med yngre kvinner, så ville det ha skjedd en endring ved at det ville ha blitt litt mer feminint miljø, hyggeligere, mindre fotballprat og mer prat om unger og familie. Han sa videre at kvinner generelt var mer sosiale enn menn, og at de derfor dannet flere sosiale klubber, mens menn var mer resultatbevisste, og mer opptatt av å vise resultater og å gjennomføre ting.

Kurts vurderinger av mulige sosiale effekter av likestilling bygde altså på en kobling mellom kjønn og alder. Kurt mente at det kun ville bli endringer hvis de nytilsatte kvinnene var unge. Det var bare da det ville bli endringer i retning av et hyggeligere sosialt miljø.

Dette synet ble ikke delt av Kristian som var vesentlig yngre enn Kurt. Han var som vi husker rådgiver og prosjektleder i Vegdirektoratet og arbeidet i en avdeling med en svak tallmessig overvekt av kvinner. Han mente at de kunne ha trengt noen menn til for å oppnå femti-femti kjønnsfordeling. Kristian var klar på at hans erfaring var at det var en fordel med en god kjønnsbalanse. Blant annet framhevet

han at den gode kjønnsfordelingen de hadde, gjorde at det var mindre konkurranse, og at behovet for å hevde seg kanskje ikke var så sterkt tilstede.

Etter å ha tenkt seg litt om modifiserte Kristian likevel dette utsagnet litt:

Det er et stort "kanskje", da, Vi har jo en situasjon hvor vi har en mannlig seksjonssjef og kvinnelige kontorledere. Jeg tror at det blant dem igjen, så er det konkurranse og krav til å hevde seg og sånt noe, men for oss som er blandet i avdelingen her, så tror jeg ikke at det ligger noe kjønnsproblematikk i måten vi jobber på, da.

Kristian sa videre at han selvfølgelig kunne ha brukt likestilling som argument, hvis miljøet vedkommende skulle ansettes i var veldig skjevt fordelt. Med "skjevt fordelt" mente Kristian i denne sammenhengen dreide seg om bakgrunn, kompetanse og kjønn:

Det [skjevt fordelt] vil si at hvis det er ensidig kompetanse der for eksempel, eller veldig mange med lik kompetanse, og alle de med lik kompetanse for eksempel er menn, da ... vi har jo dette begrepet kreativ ulikhet, som vi ønsker å si at det er en verdi i seg selv, ikke sant. At forskjellig bakgrunn, kompetanse og kjønnsblanding er det som er best for en bedrift på lang sikt, da.

Kristian gjenga her et argument vi kjenner igjen fra den offisielle likestillingsdiskursen, nemlig den gunstige betydningen av mangfold. Vi ser også at han på samme måte som likestillingsdokumentene oppfattet kjønn som en kompetanse i seg selv: Kvinner i mannsdominerte miljøer kunne bidra med andre kvaliteter enn mennene. Han fortalte videre at der hvor menn kjørte hardere på intern konkurranse og snakket høyest og forttest, så ville flere kvinner gjøre noe veldig positivt med miljøet fordi de ville ha en annen væremåte. Han hadde også hørt at i en av de tekniske avdelingene, følte de som jobbet der at miljøet var blitt mer spennende da de fikk inn flere kvinner. Et annet eksempel som

han refererte til, var fra produksjon. Der hadde de hatt kvinner som har jobbet i typiske mannmiljøer: ”Der har de hatt de stygge historiene hvor det har vært trakassering, men de har også hatt de gode historiene”. De gode historiene handlet om at ”kvinner selv fremstod som et positivt innslag og at de fikk veldig mye kreditt for at de først og fremst løste oppgavene sine, men også fordi at de har vært med på å skape et bedre miljø”.

Også Gro ytret seg i tråd med den offisielle likestillingsdiskursen med vekt på positive effekter av mangfold. Hun var leder på regionnivå og fortalte at hun hadde fått tilbakemeldinger om at ting faktisk ble annerledes etter de fikk en og etter hvert to kvinner i staben (som ellers bestod av nitten menn). Gro berettet om en ledersamling hun hadde vært på. Der hadde hun lært at forskjellige personlighetstyper burde få forskjellige roller i organisasjonen, og at et større mangfold gjorde at du fikk bedre diskusjoner. I tillegg til dette mente Gro at mangfold gjorde at det ble lettere å brette ut perspektiver og komme til nye erkjennelser. Gro mente at kjønn representerte mangfold selv om hun også knyttet forskjellige kjønn til forskjellige utdanninger. Hun understreket likevel at hun visste at kvinner kan ha samme holdninger som menn til en del ting. Samtidig hevdet hun at kvinner ofte vil ha en annen referanseramme og dermed kan bidra med mangfold også utenom eventuelle faglige forskjeller.

Jeg spurte om hun kunne beskrive referanserammen som hun snakket om, og hun svarte at det handlet om å få barn og å være i en familiesituasjon. Gro mente at det ikke var sikkert at det ville være slik i fremtiden, men i dag hadde kvinner og menn ulik rolle i familieforholdet, hvor kvinnene tok en annen type ansvar enn det mennene gjorde. Hun hevdet at kvinner følte et større og tyngre ansvar for helhet, at de ofte påtok seg stort uformelt ansvar, men at de var veldig forsiktige med å søke seg til lederstillinger med formelt ansvar.

Denne kombinasjonen av tro på mangfold og stereotypiske oppfatninger av kjønn var den mest utbredte blant mine informanter. I tillegg til Tor, Kristian og Gro, ga også Arne uttrykk for denne forståelsen av likestilling. Han var rådgiver og prosjektleder i Vegdirektoratet, og på hans

avdeling var det overvekt av kvinner. Også Arne mente at ting ville ha endret seg hvis kjønnsfordelingen hadde blitt mer jevn. Han så for seg en endring som bestod i at det ville ha blitt det han kalte en sunnere organisasjon. Med det mente han at fagfeltet ble utvidet og at det kom fram flere forskjellige synspunkter og vinklinger. Arne understreket imidlertid også at mangfold i tillegg måtte innebære en lik fordeling i forhold til for eksempel alder og utdanning.

Jeg spurte videre om hvilke argumenter om likestilling han mente ville bli hørt i ansettelsessaker. Arne svarte da at han hadde erfaring fra egen avdeling at mangfoldsargumentet ble hørt da de ønsket å ansette en mann. Men man ”burde ha en argumentasjon bak kravet, og ikke bare si at man mangler en kvinne”. Den nødvendige argumentasjonen for å ansette en kvinne (eller mann) på grunn av kjønn, innebar altså å vise til betydningen av mangfold for etatens utvikling. For Arne handlet det om spredning i fagtilhørighet, samt bedre sosialt miljø og bedre sosiale praksiser i arbeidet.

I større grad enn det som kom til uttrykk i de offisielle dokumentene, la mine informanter vekt på at de trodde at større grad av likestilling i form av bedre kjønnsbalanse, ville endre det sosiale miljøet og de sosiale relasjonene. De forventede endringene var avhengige av hvordan kjønnsbalansen var i utgangspunktet. Kristian og Arne, som jobbet i lett kvinnedominerte avdelinger, var mer forsiktige i sine uttalelser enn Gro, Kurt og Tor som jobbet i mannsdominerte avdelinger. Det kan hende at det var enklere å gi uttrykk for positive stereotypiske forestillinger om økt kvinneandel i et mannsdominert miljø, enn å bruke negativt ladede stereotyper om kvinner i et kvinnedominert miljø. Vi ser nok her et innslag av politisk korrekthet, dit hen at det var mer akseptert å snakke om problemene med mannsdominerte enn med kvinnedominerte avdelinger.

Jenny var imidlertid tydeligere på dette. Hun ledet en kvinnedominert avdeling og mente at hun ville hatt det lettere som leder hvis det kom flere menn inn i avdelingen. Hun sa at hun hadde en rett-frem lederstil, og at kvinner noen ganger hang seg opp i ting hun hadde sagt og overtolket det, noe hun opplevde som slitsomt. Hun mente at hun var en bedre leder for

folk med rett-på mentalitet, selvstendig typer, som henne selv, og mente at menn oftere var av den typen. Jenny mente at det var slik fordi kvinner og menn ikke blir oppdratt likt, at det har vært mer akseptert at menn er synlige og rett på sak.

Som en av to informanter sa Jenny at hun var motstander av mangfolds- og forskjellstankegangen og dermed brøt med den offisielle likestillingsdiskursen. Hun ga uttrykk for at hun selv opplevde kjønnsstereotypene som fulgte med en slik tankegang som slitsomme, gjennom at det ble forventet at hun som kvinnelig leder skulle ha en mer omsorgsfull lederstil enn det hun hadde.

Den andre skeptikeren var Birgitte som ledet en avdeling med 30 prosent kvinner, hvor alle hadde teknisk utdanning. Birgitte syntes i og for seg at de godt kunne ha ansatt flere kvinner fordi det var litt ”*sjeft*”, men hun sa også at det var vanskelig å gjennomføre. Sist gang de lyste ut en stilling var det ingen kvinnelige søkere. Samtidig var hun engstelig for konsekvensene av at det ble for mange kvinnelige ansatte på avdelingen. Jeg spurte hva hun var engstelig for, altså hva hun trodde ville ha endret seg i seksjonen om de hadde fått flere kvinner? I motsetning til de andre trodde ikke Birgitte at det ville vært så veldig annerledes, bortsett fra omdømmet ute i regionene:

Birgitte: Altså hvis vi, faren med å bli mer enn femti prosent damer, eller komme over gjennomsnittet på damer, for da blir man liksom et sånt damekontor, sånn som jeg har hørt om miljøkontoret noen ganger, at det er der alle damene er, liksom.

Marianne: Så den grensa går på femti prosent mener du?

Birgitte: Nei, jeg tror faktisk den går på førti prosent, jeg. For når det blir over førti prosent, når det nærmer seg femti prosent, når det går over de tretti prosent, som er gjennomsnittet for etaten, da begynner det å bli damekontor.

Marianne: Og da får du svekket omdømme?

Birgitte: Ja!

På denne måten beskrev Birgitte et problem med en kopling mellom kjønn og troverdighet. ”Damekontor” var ingen

hedersbetegnelse i en organisasjon der det var uvanlig med kjønnsbalanse. I følge Birgitte var det altså en risiko ved det å være i front, likestillingsmessig. Det var heller ingen gevinst ved dette, utover at det kjentes bra. Som Jenny markerte hun avstand til den positive mangfoldsretorikken i den offisielle likestillingsdiskursen.

Heller ikke Julie ga noen klar tilslutning til den offisielle likestillingsdiskursen. Det skyldtes at hun oppfattet problemene som annerledes enn de andre og dermed ga uttrykk for andre forventninger til at det kom inn flere menn på kvinnedominerte avdelinger. Hun var rådgiver og prosjektleder og ønsket at det skulle ha blitt ansatt flere menn på disse avdelingene for å få kjønnsbalanse. Poenget med kjønnsbalanse var imidlertid ikke for Julie å gjøre Vegvesenet til en mer effektiv og framtidsorientert etat. Julie var mer opptatt av at kjønnsbalanse kunne bedre situasjonen for kvinner som i utgangspunktet var svakt stilt i organisasjonen. Julie så også Birgittes poeng, med en kopling mellom kjønn og troverdighet/status:

Så grunnen til at jeg føler at det [Vegvesenet] ikke er likestilt likevel, er at ... det er veldig mange som er med i tradisjonelle kvinneyrker, kantine, resepsjon, personal, og statusen er jo deretter. Det er veldig lav status, liksom.

Marianne: Er det kun statusen som ville ha blitt endret eller er det andre ting som ville ha blitt endret?

Julie: Da tror jeg lønnen hadde gått opp, jeg tror ... bli flinkere, det var vel kanskje feil ord, men blir mer lagt merke til, markering ... de kvinnene som jobber her er ganske, eller gjør ikke så mye ut av seg, da, eller ligger ganske lavt i ... terrenget. Så, ja.

Julies forventning handlet altså ikke om at det sosiale miljøet ville bli bedre eller at det ville bli tatt bedre beslutninger. Hun håpet at dersom det ble flere menn i lavstatus kvinneyrker, så ville det ha endret disse yrkene slik at de ble mer synlige og mer verdsatt gjennom status og lønn. Julie sa også at hun var motstander av å fremstille kvinner som å ha andre egenskaper enn menn. Hennes mening var at alle mennesker har både feminine og maskuline egenskaper. Dette var også et brudd med den offisielle likestillingsdiskursen.

Flertallet av informantene mente likevel at mer likestilling ville gi positive bidrag til det sosiale miljøet og bedre mulighetene for at Vegvesenet skulle bli mer effektivt og gjøre en god jobb. Noen var imidlertid mer opptatt av mulige negative effekter. Likevel var alle enige i at det burde være en jevnere kjønnsfordeling, selv om oppfatningene om hva som er en god kjønnsbalanse varierte. Det var også bred enighet om at hovedutfordringen handlet om rekruttering som selvsagt er en nøkkelaktivitet for å skape tallbasert likestilling. Samtidig var de ansattes tenkning om rekrutteringsstrategier ofte klargjørende for deres underliggende motivasjon og holdninger til likestillingstiltak. Hva mente mine informanter om hvordan rekruttering av kvinner og menn burde bli håndtert i etaten, og hva var deres oppfatning om betydningen av likestilling?

Skaper kvantitet likestilling?

Det er nærliggende å tenke at når det blir flere kvinnelige ledere, så vil de i sin tur rekruttere flere kvinner. En kan som nevnt tenke dette som såkalt kritisk masse, at når andelen kvinner (eller menn) har nådd et visst nivå så vil kjønnsbalansen bedres nærmest av seg selv (Hernes, 1987:24; Etzkowitz et al., 2000). Charlotte argumenterte i en slik retning, da hun fortalte at hovedårsaken til at hun selv fikk den jobben hun gjorde, var at hun hadde en kvinnelig leder. Charlotte sa at hun ikke trodde at en mann ville ha valgt å ansette henne. Hun fortalte at lederen hennes mente at flere kvinner i etaten ville bidra til et større mangfold og at det igjen ville gi flere ansettelser av kvinner. Dermed ville det bli flere muligheter for kvinner.

Dette kan oppfattes som et argument for kvotering, og Charlotte var på en måte positiv til denne typen tiltak. Vi vet fra andre studier at kvotering kan oppfattes negativt, ikke bare av dem som blir kvotert bort men også av de som tilhører den gruppen som blir kvotert inn og derfor er nervøs for hva det betyr for deres omdømme (Lagesen, 2007). Intervjupersonene var i hovedsak meget tydelige på at man ikke skulle kalle rekruttering av kvinner for kvotering, men det var mange som mente at kvotering likevel ble gjort, men på andre måter. Charlottes holdning til kvotering var at hun ”skulle ønske at det

ikke var nødvendig”, samtidig som hun mente at det kunne trenges. Hun fortalte at det var helt tydelig at mange ledere valgte folk som var like dem selv. Derfor var det viktig å få kvinner inn i stillinger som hadde innflytelse på ansettelse. Charlotte hadde tro på kvotering som virkemiddel, men fortalte også at ordet ”kvotering” var negativt ladet i Vegvesenet. ”I hvert fall blant menn, de føler seg usikre og skvisa,” sa hun. Tiltak knyttet til rekruttering var tydelig politisk følsomme i organisasjonen, kanskje særlig blant mennene. Hva var mennene usikre på, og hva følte de seg skvisa av?

Kurt var en representant for dem som var skeptiske til ”likestillingstiltak”, først og fremst fordi dette kunne oppleves urettferdig for menn. Jeg skal drøfte dette mer i detalj i kapittel 8. Kurt var engstelig for at unge og uerfarne kvinner skulle få fordeler i forhold til eldre, erfarne menn. Hans vurderinger viste at menn ikke føler seg urettferdig behandlet hvis det er tydelig at det handler om vurderinger som er gjort med utgangspunkt i de tradisjonelle faglige kriteriene som de er vant med, og som derfor er gjenkjennbare, forståelige og akseptable.

Det er viktig i denne sammenhengen å understreke at i utgangspunktet sa Kurt at han var positiv til å få flere kvinner inn i etaten, og han ønsket ikke å si at det var blitt tatt feil beslutninger når kvinner var blitt ansatt. Han hadde heller ikke opplevd at kvinnene ikke har vært gode nok i jobben. Det han holder fast ved som vanskelig, og som han opplevde som negativt og urettferdig på vegne av spesielt en kollega, var kollegaen hadde blitt lei seg og følt at han ikke lenger var verdsatt i etaten, fordi han ikke hadde fått den lederstillingen han hadde forventet å få.

Jeg fikk også en e-post fra en annen mannlig ansatt i Vegvesenet som kanskje illustrerer disse synspunktene bedre. Den kom etter et avisoppslag hvor jeg hadde blitt intervjuet om avhandlingsarbeidet mitt. Her framkommer et mye mer negativt syn på kvotering:

Dette er min mening: Det som er tilfellet i dag er at det kommer inn mange folk i toppledelsen, ofte kvinner med andre utdannelse, som ikke kan noe vegfaglig. Dette

skaper selvfølgelig uro i ing.korpset. Det medfører at avstanden mellom ledelsen og de ansatte øker. På interne galluper skårer ledelsen dårlig på tillit. Dette er et problem i etaten. Det skjer for at de snakker et språk og driver med aktiviteter som de ansatte ikke skjønner eller har nytte av.

I Vegvesenet er det i dag i ledelsen radikal kjønnskvolter. Det vil si at hvis det er en kvinnelig søker, går hun forbi alle menn hvis hun kan tenkes å klare jobben. Derfor er det nesten uten unntak ansatt kvinner de siste årene. Det er bra å få inn noen kvinner i ledelsen, men det kommer inn for mange uten vegfaglige kunnskaper.⁷⁰

Denne eposten viser at gjennomslaget til den offisielle likestillingsdiskursen med vekt på mangfold er begrenset. Samtidig ser vi en tydelig kopling mellom kjønn og kompetanse, eller rettere sagt, en oppfatning om at kjønn er viktigere enn kompetanse. Jeg skal analysere slike forestillinger mer inngående i kapittel 6 og 7, men e-posten beskriver en bekymring i forhold til at kvinner ofte mangler vegteknologisk kompetanse, en bekymring som ble delt av flere av mine informanter.

En av dem var Birgitte. Hun uttrykte klare forbehold om kvotering:

Det er ikke så mange kvinner å velge mellom i den generasjonen der [de etablerte]. Noen av dem var ikke kompetente til å gjøre jobben. ... men jeg tror rett og slett at vedkommende [en spesifikk leder] er kvotert inn, altså! At hun ikke er kompetent til å gjøre den jobben. Men vi er ikke tjent med å få kvotert inn ledere som ikke er kompetente bare fordi vi skal ha en kjønnsfordeling. Marianne: Hva er det de ligger etter på? Birgitte: De har vært trege med å organisere seg, på rett og slett menneskebehandling, det har vært saker i ansettelsessammenheng som har vært helt på trynet, hvor det har blitt brukt inhabile folk i ansettelsessaker.

⁷⁰ Mail personlig adressert til meg 16.9 2007 fra en mann som hadde jobbet lenge i Vegvesenet, som reaksjon på oppslag i Adresseavisen 10.9.2007.

Birgitte koplet kvotering til inkompetanse. Dette var det altså forskjellige vurderinger av. Kurt fortalte om mistenksomhet i begynnelsen som kunne ordne seg når kvinnen fikk bevist hva hun var god for. Han som skrev e-posten, jeg kaller ham ”Trond” og Birgitte, fortalte at de observerte at en kvinnelig leder tok uheldige beslutninger og konkluderte i etterkant med at hun var kvotert. Uansett var kvotering et følsomt tema, og det var klart sprikende forståelser i Vegvesenet om hva kjønnskvoltering var, og hva slags effekter det kunne ha i etaten. Særlig ble kompetansebegrepet satt i sammenheng med kvotering. Hva slags andre sammenhenger ble uttrykt av mine informanter når det gjaldt kjønnskvoltering og mangfoldstenkning av fag i etaten?

Charlotte mente selv hun var blitt ansatt som følge av en mangfoldstankegang, og hun representerte en utradisjonell utdanning i lederøyemed. Hun videreførte denne måten å rekruttere på og hadde selv ansatt flere kvinner med utradisjonell bakgrunn. Charlotte mente at hennes egen kvinnelige leder ”bedre enn de fleste hadde vett til å se at hun ville ha mangfold”. Charlotte fortalte at hun satt i grupper og utvalg hvor kvotering ofte ble tematisert med begrunnelse i mangfold:

[O]g det er alltid noen som spør om vi har husket å ta med en dame. Det er jo strengt tatt kvotering, det. Noen blir kastet ut fordi at det er et pluss for gruppen at de får noe annet. Man hopper over ordet og bruker det likevel.

Som vi ser, satte Charlotte likhetstegn mellom kvotering og mangfoldstiltak mens hun i den rosende omtalen av sin leder la vekt på at mangfold ble prioritert framfor likestilling. Var det slik at mangfold var et mer spiselig ord enn likestilling og kvotering, selv om disse begrepene hadde de samme praktiske konsekvensene? Det er nærliggende å svare ja på dette spørsmålet, men som vi skal se, var dette mer tvetydig for informantene enn hva vi så langt har fått inntrykk av.

Et problem i denne sammenhengen var at mine informanter gjennomgående tenkte mindre på mulighetene av ”kritisk masse” enn det Charlotte ga uttrykk for. Det var ikke

slik at kvotering ble oppfattet som noe som ville overflødiggjøre seg selv, og det var heller ikke slik at mangfoldstankegangen sto så sterkt at man ikke behøvde å tenke på kvotering. Kjønnsløst var for flere ensbetydende med kjønnsløst, men det var ikke slik at forbedret kjønnsløst ville nå en selvforsterkende prosess. Flertallet av mine informanter tenkte ikke at kvantitet – en økning i antallet kvinner på mannsdominerte områder – i seg selv ville føre til kjønnsløst (og dermed løst slik noen definerte det) i nyrekrutteringer. Derfor ble spørsmålet om kvotering viktig, for å klarlegge i hvilken utstrekning Vegvesenets offisielle løstingsdiskurs var blitt domestisert av de ansatte. Mangfoldsargumentet ble brukt av mange og mislikt av noen, men hvor viktig var det egentlig?

Den vanskelige kvoteringen

Flertallet av informantene opplevde i utgangspunktet kvotering som problematisk. For eksempel sa Arne at han følte at de som har interesser og evner, de har en sjanse – de kommer frem uansett. Han fortalte at det opp igjennom tidene hadde virket som om det var gildt å få kvinnelige sjefer på avdelinger hvor det ikke hadde vært kvinnelige sjefer før. Det hadde blitt sett på med anerkjennende nikk. Det var stas når de fikk den første kvinnelige utbyggingssjefen, den første kvinnelige produksjonssjefen, og så videre. Det ble på en måte bevis på at man hadde fått til løsting: ”Jeg var et sted når vi fikk til det. Da husker jeg at wow. Det var bra at vi fikk til det, da”. Arne fortsatte:

Når vi skulle ha regionvegsjefer, så var det jo mange som sa at nå må vi gjøre noe, nå har vi sjansen, og det ble jo gode resultater, må jeg si [2 kvinner av 5].

Marianne: Er det forskjell på aksept for kvotering i Statens vegvesen?

Arne: Vi bruker vel ikke kvotering, tror jeg. Moderat kvotering, har jo staten, men at vi bruker den på noen spesiell måte, nei det gjør vi ikke.

Marianne: Kjenner du til noen flere tilfeller av kvotering, bortsett fra regionsjefene?

Arne: Nei, de ble ikke kvotert!

M: Nei, men ...

Arne: Men det ble litt kampanje på intranettet vårt, nå er det viktig, og ,... flere uttalte seg og så videre. Men sånn konkret kvotering, som jeg vet av, nei!

Arne var altså klar på at det ikke foregikk kjønnskvoltering i Vegvesenet. Man kunne ”gjøre noe” og ”ha kampanje på intranettet”, men han var veldig bestemt på at det ikke var kvotering. Når det kom til stykket, var det viktig for mange av informantene mine å understreke at det var de best kvalifiserte som ble ansatt, om de var kvinner eller menn. Kvotering ble oppfattet som farlig fordi det betød at man la vekt på noe annet enn kunnskap og kvalifikasjoner. I tillegg var det nok slik at kvotering kunne oppfattes om å undergrave kompetansen til de (kvinnene) som faktisk var blitt ansatt. Tor, for eksempel, var klar på det:

Nei, altså, jeg... de jentene som har fått jobb i Statens vegvesen, de har fått jobben ikke fordi de har blitt kvotert inn men fordi de er flinke folk! Så jeg kjenner ikke til det [at det foregår kvotering].

Han utdypet dette med å fortelle om en sak hvor de hadde to søkere til en lederstilling, en kvinne og en mann. Begge var godt kvalifisert til stillingen, men:

De hadde nok litt ulik praksis og derfor er det ikke sammenlignbart. Men fordi at han hadde liksom superkompetanse, det var nesten umulig å komme unna han i den jobben. Dama var flink og alt det, det var ikke det ... men han hadde helt riktig kompetanse, han var kjempekar og hadde gjort tilsvarende jobber jævlig bra, så sånn sett. Sånn sett så var det helt umulig å ... så sånn sett så var de ikke helt likestilt etter min mening, da. Men der var det jo noen som mente at hun burde ha fått jobben uansett, liksom. Fordi at hun var dame. Det mente ikke jeg, derfor vant det synet jeg hadde igjennom på det punktet, da.

Sitatet viser at Tor ikke var tilhenger av radikal kjønnskvoltering. Samtidig mer enn antydde han at det var betydelig slingringsmann i vurderingen av hva det ville si å være best kvalifisert, å ha den beste kompetansen. Eksemplet

er tilforlâtelig, men Tor valgte å vise til en situasjon der han og mange andre mente at det var store forskjeller. Da var saken opplagt for ham. Implisitt sa han at det var mindre opplagt hva som ble utfallet når forskjellene i kompetanse var mindre og det kunne være forskjellige vurderinger av kvalifikasjonene.

Gro fortalte også at hun ikke kjente til noen tilfeller av kvotering i etaten, men hun var mer åpen for at kvotering kunne være bra. Det hadde sammenheng med tilgangen på eldre menn med mye erfaring:

Men det som kanskje er den store forskjellen hos oss er at uansett hvor mye dyktige kvinner du får opp, så er det alltid noen eldre menn med erfaring.

Som leder ble Gro beskrevet som en som fokuserte på mangfold av fag fremfor likestilling av kjønn. Hun hadde tatt utradisjonelle og kontroversielle beslutninger i rekrutteringssammenheng på grunnlag av dette synet. Gro uttalte seg likevel positivt om kvotering. Hun mente at menn alltid har blitt kvotert, så hun kunne ikke skjønne at det skulle være noe verre å kvotere inn kvinner. Samtidig påpekte hun at hun ikke ville ha formulert seg slik i et åpent forum. Jeg ba om en begrunnelse, og Gro sa at det ikke ville ha skjedd så mye hvis hun hadde gjort det, men hun nok måtte ha brukt veldig lang tid på å forklare hvorfor hun mente at menn hadde blitt kvotert inn all sin tid. Etter det så kunne det hende at det hadde resultert i noe, mente Gro.

Marianne: Hva ville det resultert i, en kvotering?

Gro: Kanskje, men det må ha krevd litt mer lang opplæring av folk. Det som for meg er helt naturlig er den erkjennelsen [at menn tradisjonelt er blitt kvotert], og det er ikke så mange som sitter med den erkjennelsen.

Gros positive syn på kvotering var altså ikke begrunnet i noen form for mangfoldstenkning, slik vi har observert den i den offisielle likestillingsdiskursen. Hun presenterte et rettferdighetsargument – menn har tradisjonelt blitt kvotert, nå er det også kvinners tur – altså et kjønnspolitisk argument.

Dette er i tråd med et grunnleggende element i Likestillingsloven som antyder at kvinner er blitt konsekvent urettferdig behandlet over tid og at det derfor er rimelig med forskjellsbehandling i favør av kvinner for å motvirke tidligere diskrimineringspraksiser, samt å sørge for at kvinner får samme positive behandling som menn får i fremdeles eksisterende diskrimineringspraksiser.⁷¹

Gro mente at dilemmaet for Statens vegvesen var hvor grensen skulle gå for tilstrekkelig kompetanse for å være kvalifisert. Hun ønsket en enda bredere forståelse av hva som var egnet kompetanse og mente at Vegvesenet kunne ha vært vesentlig mer spenstige på å rekruttere fra nye fagfelt;

Skal du få en jobb fordi at det er rettferdig at du får den, eller skal du få en jobb fordi du har lyst til å gjøre en god jobb? De kvinnelige ingeniørene jeg kjenner, de har jo akkurat samme grunner for å gjøre en jobb, de, som de mennene jeg kjenner, som de konkurrerer med. De vil bli faglig respektert og vil gjøre en god jobb.

Gro var altså i prinsippet positiv til kvotering, samtidig som hun var skeptisk til om hennes argumentasjon – å bøte på tidligere urettferdighet – ville bli forstått. Jenny var helt enig i at et slik argument ikke ville ha fungert fordi det ville ha undergravd hele ansettelsen:

Da må man heller si det at her har jeg to like, de setter jeg helt likt. Men vi har ... altså kvinner er undervurdert på min avdeling, så jeg foretrekker å ansette [en kvinnelig søker]. Og det tror jeg ville blitt akseptert. Men da var det slik at de stilte i utgangspunktet helt likt, ikke sant.

Jenny var også tydelig på at hun var uenig i den offisielle formen for mangfoldsargumentasjon:

Altså, jeg kunne ikke ha bidratt til det der der [ansette kvinner primært for å oppnå mangfold], for jeg tror jo

⁷¹ Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven), Paragraf 3a: særbehandling av det ene kjønn. <http://www.lovdatab.no/all/tl-19780609-045-0.html#1>

ikke på noe sånt, så det ville jo ha endt med at jeg hadde møtt meg selv noe voldsomt i døren, ikke sant.

På mange måter var Jenny ganske pessimistisk og ga uttrykk for at hun ikke hadde noen tro på at vi kom noe særlig videre her i landet når det gjaldt likestilling. ”Vi går jo heller bakover”, sa Jenny. Hun viste til det var mange jenter som når de er unge, var fullstendige motstandere av likestilling – inntil de selv når glasstaket og blir helt sjokkert. Hun mente at disse jentene faktisk tror at hvis de er gode nok så går det bra: ”Men slik er det jo ikke, gutta, de har jo sitt nettverk, de ...”. Jenny mente at dette også gjaldt i Vegvesenet.

Det var imidlertid ikke bare Charlotte som var for kvotering. Også Julie mente at slike tiltak var bra, men sa samtidig at det ikke var så relevant for hennes avdeling fordi det var så mange kvinner der. Hun tenkte ikke på kvotering av menn før jeg spurte om det hadde vært en mulighet. Etter å ha vurdert spørsmålet svarte hun at det antakelig ville ha vært et like legitimt argument å ville ha inn en mann i en avdeling som hennes som en kvinne på en avdeling der det er få kvinner. Julies reaksjon viser imidlertid at det nok var sjelden at det ble argumentert for kvotering av menn på kvinnedominerte avdelinger i Vegvesenet.

Julie hadde jobbet på mer mannsdominerte avdelinger under omorganiseringen, og hun hadde erfaring derfra med å fremsette argumenter om kvotering. I tilknytning til dette utdypet hun sitt syn på kvotering:

Marianne: Er det forskjell på å kvotere i politikken, til private styrer og til Statens vegvesen?

Julie: Da spør det litt om, jeg mener jo det. At det er det samme, men jeg mener jo at kvoteringsprinsippet sånn umiddelbart, da, hvis jeg ikke bruker fornuften da, at det er mer legitimt i politiske verv kan du si, der ... er knyttet opp mot hverandre, det er ikke så vanlig her, jeg føler jo at det er første gangen at det blir sagt når jeg sier det, liksom. På en måte. Så ... ja.

Julie fortalte videre at hun hadde brukt argumentasjon om likestilling en gang en kvinne var med i vurderingen til en

ansettelse. Jeg ba Julie om å formulere argumentet om likestilling slik hun husket at hun fremsatte den:

'I forhold til moderat kjønnskvoltering, så er det viktig å innstille, så' ... ja, jeg kan jo si det at jeg føler at hvis det på en måte har vært hvis jeg hadde hatt en følelse av at lederen ville hatt den mannlige personen, så hadde ikke, eller så ville det argumentet ha blitt sånn derre, tåpelig på en måte.

Marianne: Du er avhengig av lederen, hva han vil, eller hun?

Julie: Ja, det er nok knyttet litt tvang på en måte til det argumentet slik at det ... så, gjennomslagskraften til det argumentet, hvis det ikke støtter opp om den allerede valgte kandidaten, den er ikke noe god, for å si det på den måten. Det - ja.

Julies strev med argumentasjonen er vel det beste beviset for at det var vanskelig å få til en god begrunnelse for kvotering. Best sjanse for å lykkes hadde man dersom kvinnen allerede var vurdert til å være best kvalifisert til stillingen.

Beate var kanskje enda mer pessimistisk. Hun hadde jobbet mye for likestilling, men for det meste i det skjulte fordi hun fryktet at det ville skade karrieren hennes om det ble synlig. Hun fortalte at hun bevisst og konsekvent så etter om det kunne være aktuelle kvinner i søkerbunkene som hun fikk oversendt fordi hun hadde myndighet i tilsetningssaker. Imidlertid hadde Beate i løpet av ti år bare snudd en eneste innstilling, slik at en kvinnelig søker kom på førsteplass. Det syntes hun ikke var så mye, selv om det var blitt ansatt flere kvinner enn den ene – men da hadde den kvinnelige søkeren i utgangspunktet vært innstilt på førsteplass. ”Men antallet ansatte kvinner er likevel for lavt”, sa Beate, og fortsatte:

Jeg har alltid stilt spørsmålet [om flere kvinner], så er det på en måte å føle seg frem hvor villige er de andre på å være med på dette her? Synes man at det er et helt dødfødt forslag, så er det ikke noe poeng å fremme det offisielt, ikke sant fordi det er ikke noe poeng i å bli nedstemt på hver eneste sak. Så det må jo være slik at det oppleves som at det er en stemning for det blant de

som er der, at det er slik at ja, kanskje vi kan tenke oss en annen rekkefølge enn det har kommet forslag på, da.

Kvotering var altså vanskelig å få til, og som vi har sett var de fleste av informantene mot slike tiltak, i hvert fall det som kunne oppfattes som radikal kjønnskvalotering. Birgitte delte dette synet men fortalte likevel om ett tilfelle der hun mente det hadde skjedd en kvotering som hun syntes var bra:

Det var en jobb i utlandet, som man kan søke på, og som går på omgang. De som pleier å få den stillingen, er fremadstormende typer som Vegdirektøren vil satse på. Det var to søkere, en kvinne og en mann, hvor mannen var sjefen til kvinnen. Begge var veldig godt kvalifisert, snakket språket og det stod mellom dem to. Det var en annen dame på den seksjonen som gikk imot kvinnen som søkte, sin egen kollega. Denne kvinnen hadde en annen posisjon som gjorde at hun kunne påvirke innstillingen, og hun innstilte sjefen sin. Etterpå snakket jeg med kvinnen som ble innstilt som nummer to, og hun var helt opprørt over at denne kollegaen, som også egentlig var inhabil ovenfor begge to, kunne gjøre det hun gjorde, og på et så direkte usakelig grunnlag. Den eneste forskjellen på de to søkerne var alderen, og det er ikke et kriterium i en slik type jobb. Men det ble endret, da, så det var bra, at det kom en kvinne i den jobben.

Jeg spurte Birgitte om hvilke typer argumenter hun følte det var "lov" til å bruke for å få endret en innstilling med en mann på førsteplass og en kvinne som nummer to, hvis hun heller ville ansette kvinnen:

Hvis det er veldig skjev kjønnsfordeling på den seksjonen, så er det lov til å si at nå synes jeg at vi skal satse på en kvinne, hvis det ikke er for stor avstand mellom dem, altså hvis de er nesten helt like, eller det kan godt være avstand mellom kompetansen deres, også, man trenger ikke nødvendigvis å velge den beste da, hvis vedkommende innfrir det stillingen skal være. Men jeg ville nok også ha poengtert at, eller jeg ville nå også ha vært kjent med vedkommende, da, jeg ville ha vært trygg på at det var riktig, at det ikke var noe galt med henne. Jeg ville ikke bare ha ansatt en kvinne fordi

hun var kvinne, jeg ville ha, hvis jeg skulle gått inn og anbefalt en fremfor en annen, som prosjektleder hadde foretrukket, så skulle jeg nok ha hatt litt andre ting å slå i bordet med, også.

Marianne: Som?

Birgitte: Nei, at jeg hadde et positivt inntrykk av vedkommende, og at det absolutt måtte duge, og finne frem til noe som viste at det var bra nok. Det er fordi det er en veldig ryddig og strukturert prosess i de fleste tilsettingssakene. Man lager en innstillingsliste ut fra kvalifikasjon ene og alene. I og med at kjønn ikke er en kvalifikasjon, så er det et kriterium som kommer i neste omgang. Så jeg tror ikke jeg hadde begynt å så tvil om den andre for eksempel, eller, jeg måtte ha brukt det kjønnsargumentet hvis vedkommende faktisk kvalitetsmessig var litt under.

Birgitte uttrykte godt den tvetydigheten som vi har sett hos flere av informantene. På den ene siden var det legitimt å ville ønske seg en kvinne til en stilling på en mannsdominert avdeling. På den andre siden var likestillingsargumenter primært legitime i situasjoner der kompetansen mellom søkerne var tilnærmet lik eller i det minste innenfor en gråsoner. Det var altså for de fleste av informantene klare grenser for når særtiltak kunne iverksettes.

Jenny var i utgangspunktet enig i dette. Det var bare når søkerne ble vurdert som like at hun ville ha vurdert å kvotere fordi hun som leder var opptatt av å få tak i det beste mennesket. Da vurderte ut fra hvem hun trodde ville gjøre den beste jobben og ville ha sett veldig mye på erfaring og den totale kompetansen. ”Men det går en grense,” sa Jenny, og for henne gikk den ved ”glasstaket”. Når en passerte dette nivået i organisasjonen var Jenny for kjønnskvoltering og gjerne også radikal kvotering:

Jeg mener rett og slett det at kompetanse burde styre så langt som mulig, selvfølgelig, men spørsmålet er da om det er slik at vi kunne ha sett litt på dette her, er du noe bedre leder om du har vært leder i 3 år eller 5 år? Jeg er ikke så sikker på det, jeg.

Marianne: Du setter spørsmålsteget ved kompetanseargumentet?

Jenny: Ja! For her snakker vi om kompetente mennesker uansett. Og da måtte det jo være at ... du kan ikke være et ukompetent menneske [når du har sittet i lederstilling]. Det [ved ansettelse av ledere på et høyere nivå] måtte være mennesker som tilnærmet hadde lik kompetanse. Og da ha radikal kjønnskvolter. Jeg mener det er ikke noe problem, altså, du ser jo det, når en søker etter folk i dag, så får en jo masse søkere med høy kompetanse.

Begrunnelsen for dette synet var typisk nok ikke begrunnet med henvisning til mangfold men til rettferdighet. Når det dreide seg om de øverste nivåene mente Jenny at utvelgelse med utgangspunkt i kompetanse ble irrelevant. Da ble det mer tale om politikk:

Da må de bare bestemme at slik skal det være [innføre radikal kjønnskvolter]. Ellers tror jeg aldri i verden at kvinner når gjennom det glasstaket, altså.

Marianne: Syns du at dere burde gjennomføre det?

Jenny: Ja.

Jenny hadde tidligere i intervjuet sagt at hun som leder ikke ville ha brukt radikal kvotering. Når jeg minnet om dette svarte hun at hun ikke ville ha brukt radikal kvotering fordi Vegvesenet ikke hadde et slikt prinsipp. Hadde det vært påbudt, så ville hun med glede ha benyttet seg av det:

Jeg mener jo det at store bedrifter, samfunnsorganisasjoner, slik som Statens vegvesen er, vi skal betjene en befolkning som består av femti-femti prosent kjønnsfordeling, så mener jeg rett og slett det at vi ville bli bedre i forhold til den merkegruppen hvis vi hadde vært forskjellige, og så har det rett og slett noe med rettferdighet å gjøre. Det har faktisk det, altså.

Samtidig sa Jenny at hvis hun hadde brukt radikal kvotering nå, så ville det ha kommet frem at vedkommende ikke hadde like god kompetanse som andre søkere, og det ville åpenbart fått negative konsekvenser for den som ble kvotert:

Ansettelsesprosessene er jo åpne, så det ville ha ødelagt for mennesket. Men, derimot, hvis det var lovpålagt, og vedkommende var nummer to og var kvinne, så skulle hun jo inn.

Det vil si at å på en positiv likestillingsutvikling avhenger av hva slags kvalifikasjoner som ligger til grunn for stillingsutlysningen, og at en utvidelse av unødig snevre utlysninger vil kunne gjøre rekruttering av kvinner enklere.

Mangfold er ikke nok

Den offisielle likestillingsdiskursen i Vegvesenet framstår på mange måter som en mangfoldsdiskurs. Som vi så, ble likestilling i hovedsak framstilt som et middel for å skape en bedre organisasjon – ikke som noe mål i seg selv. En kunne ha tenkt seg at dette ville representere en effektiv argumentasjon for å overbevise de ansatte om at likestilling var viktig. Som vi har sett, fungerte dette imidlertid bare i en begrenset utstrekning. Riktignok var det mange som brukte mangfoldsargumenter, men når det kom til stykket, holdt ikke disse argumentene. Domestiseringen av den offisielle likestillingsdiskursen, slik vi har observert den i dette kapitlet, fulgte samme spor som det vi så i kapittel 4: Diversifisering. Mangfold var i og for seg fint, men informantenes italesettelse av likestilling gled etter hvert over i mer kjønnspolitiske former.

Det ble særlig tydelig når intervjuene gled over i å handle om kvotering. Antakelig er det slik at dette temaet bidrar til å skarpstille hva likestilling kan tenkes å være og å innebære. For mine informanter utløste refleksjoner omkring kvotering spørsmål knyttet til kjønnsforståelser og kjønnsstereotyper, kompetanse og rettferdighet. Jeg skal i tur og orden ta opp disse temaene i henholdsvis kapittel 6, 7 og 8. Her er det viktig å understreke at det tilsynelatende retorisk effektive ved mangfoldsargumentasjonen bare hadde et begrenset gjennomslag. I siste instans var likestilling mer komplekst. Hvorfor?

Det var bred enighet blant informantene om at bedre kjønnsbalanse ville ha gunstige effekter, selv om det var ulikt

syn på hva disse effektene var. Likestilling handlet i første rekke om kvinner, selv om dette var benektet i den offisielle likestillingsdiskursen. Informantene sa at det også var gunstig med bedre kjønnsbalanse på avdelinger der det var flest kvinnelige ansatte, men de var gjennomgående forsiktige med å si særlig mye om hva det ville bety at det ble flere mannlige ansatte på slike steder. Unntaket var Julie som brøt helt med mangfoldstankegangen ved å si at flere menn kunne ha betydning for status, synlighet og lønn.

Effektene av bedre kjønnsbalanse ble i hovedsak forklart ved bruk av temmelig tradisjonelle kjønnsstereotyper – kanskje i overraskende stor grad. Menn ble beskrevet som rett-frem-tenkende, konkurranseorienterte og selvhevdende. Kvinner var omsorgsfulle, helhetstenkende, representanter for myke verdier og sosiale. Enda mer overraskende er det vel at den ene av Vegvesenets to offisielle likestillingsdiskurser i stor grad bygger på de samme stereotypene. Ut fra det vi vet om effektene av stereotyper, kan dette faktisk være et av Vegvesenets største likestillingsproblemer (Rideway & Corall, 2004).

Jeg oppsummerte kapittel 4 med henvisning til Jasanoffs (2004) begrep om samproduksjon ved å peke på at samproduksjonen mellom likestillingskunnskap og likestillingspolitikk i Vegvesenet var ustabil. Ingen av ordningsinstrumentene identitet, diskurs, institusjon og representasjon fungerte stabiliserende, snarere tvert i mot. I dette kapitlet har hovedfokuset vært på Vegvesenets ene likestillingsdiskurs som handlet om mangfold. Funnene her endrer ikke på den tidligere konklusjonen. Vegvesenets offisielle likestillingsdiskurs viste seg å ha effekter, men de var begrenset. Den tilsynelatende forførende mangfoldsargumentasjonen fikk ingen utvetydig oppslutning blant mine informanter.

Kanskje kan det ha sammenheng med at mangfoldet i hovedsak ble redusert til en dualisme, til en stereotypisk forskjell mellom menn og kvinner? I neste kapittel skal vi se nærmere på dette.

KAPITTEL 6: DUALISMER, HIERARKIER OG KJØNSFORSTÅELSER

Vi så i de to foregående kapitlene hvordan mine informanter – og for så vidt også de offisielle likestillingsdiskursene – grep til kjønnsstereotyper når de skulle gjøre rede for hva likestilling i Vegvesenet ville medføre. I tilknytning til disse stereotypene dukket også karakteristikker som ”hardt” og ”mykt” opp, betegnelser som ble brukt om forskjellige deler av Vegvesenets virksomhet. Vi skal i dette kapitlet undersøke nærmere hvordan disse karakteristikene ble beskrevet og hvordan de var relatert til tenkningen om kjønn og likestilling. Jeg oppfatter i utgangspunktet kjønnsstereotyper som en likestillingsutfordring. I denne sammenhengen er det viktig å undersøke om slike stereotyper brukes direkte eller indirekte om forskjellige arbeidsområder og om dette påvirker arbeidets status i organisasjonen. Var det knyttet kjønnsstereotyper til bruken av merkelapper som ”hardt” og ”mykt”, og innebar det at menn og kvinner ble vurdert på ulike måter?

Jeg støtter meg i denne analysen på et teoretisk grep som er utviklet av Wendy Faulkner (2000). I en studie av dataingeniører viser hun hvordan de tok i bruk forskjellige dualismer når de skulle beskrive hva de gjorde og hvordan. En sentral dualisme i hennes arbeid var teknisk kompetanse versus sosial kompetanse. Disse dualismene ble relatert til kjønn, slik at menn ble oppfattet som dyktigere på det tekniske og kvinner på det mellommenneskelige, for eksempel mellommenneskelig kommunikasjon. På denne måten ble dikotomiene mellom henholdsvis menn og kvinner og mellom det tekniske og det sosiale vevd sammen. Dette hadde noen viktige effekter:

- Teknologi ble forstått som ”rent”, som uavhengig av sosiale ferdigheter, og sosiale ferdigheter ble forstått som skarpt atskilt fra teknologisk kompetanse.
- Spesialistarbeid ble forstått som plassert nærmest den ”rene teknologien”, og heterogent arbeid ble forstått som ingeniørarbeid hvor sosiale aspekter var inkludert, og som var med å påvirke hvordan produktet ble.

- Mannlige ingeniører ble i første rekke sett som forvaltere av teknologi, og kvinnelige ingeniører som forvaltere av det sosiale.
- Spesialistarbeid ble vurdert som mer verdifullt enn det heterogene arbeidet, teknologisk kompetanse som viktigere enn sosiale ferdigheter
- Følgelig var det også en tendens til at menn ble oppfattet som mer betydningsfulle enn kvinner.

Slik ble det skapt en forventning om at ingeniørmenn skulle jobbe med ”ren teknologi” i spesialiststillinger, mens ingeniørkvinnene i større grad ble forventet å arbeide med heterogene utfordringer. I en senere studie viser så Faulkner (2007) hvordan bruken av disse dikotomiene og måten de overlapper på, får konsekvenser som at ingeniøryrket blir forstått kjønnautentisk for kvinner. Kvinner måtte derfor gjøre en ekstra innsats for å bli forstått og akseptert som ingeniører.

Mine informanter pratet om kjønn som en dikotomi, og de refererte hyppig til kjønnsstereotyper om så vel menn som kvinner. I tillegg kom det også fram hos en del av dem at de syntes noen fag var viktigere enn andre, i hovedsak at ingeniørkompetanse som ble omtalt som ”hard” var mer betydningsfull enn samfunnsfaglig kompetanse som ble betegnet som ”myk”. Dette gjør det nærliggende å tro at det i Vegvesenet finnes den samme typen dynamikk som Faulkner observerte: Når teknologiske fagområder, der det er flest menn, blir oppfattet som mer sentrale enn samfunnsfaglige og tilsvarende områder, der det er flest kvinner, vil det være en tendens til at menn blir vurdert som bedre eller viktigere enn kvinner. I så fall undergraves det offisielle likestillingsarbeidet gjennom uformelle vurderinger av hva som er viktig og hvem som gjør det viktige. Skjedde dette i Vegvesenet? Var det slik at referansene til ”hardt” og ”mykt” var en implisitt begrunnelse for ulikestilling?

For å undersøke dette skal jeg først analysere hva mine informanter mente med henholdsvis ”hardt” og ”mykt” og hvordan de eventuelt koplet dette til kjønn. Deretter skal jeg undersøke hvordan informantene tenker om kvinnelige og

mannlige ingeniører for å få tak i hva slags kjønnsstereotypier som da brukes, og med hvilke effekter.

Harde og myke fag i Vegvesenet

Betegnelsene ”harde” og ”myke” fag er en av de dikotomiene som ofte overlapper både med dualismen teknologi – mennesker og med kjønnsdikotomien mann-kvinne (se for eksempel Søndergaard, 1996). På ”harde” områder – som for eksempel teknologi som ofte får en slik betegnelse – finnes det gjerne flertall av menn, og i såkalte myke fag er det flertall av kvinner. Man kan også dele harde og myke fag inn i harde og myke deler som i forbausende grad stemte overens med den respektive kjønnsandelen. Søndergaard fant imidlertid at hennes intervjupersoner hadde vanskelig for å forklare hva det egentlig betød. Hva var så oppfatningene i Statens vegvesen om dikotomien harde og myke fag?

Jeg hadde en lang diskusjon om dette med Kristian som hadde mange synspunkter på slike spørsmål, og som formidlet interessante fortellinger. I utgangspunktet mente han at hele etatens arbeidsområde var et typisk hardt fag eller hardt fagfelt, men at de likevel var opptatt av at de skulle fokusere på det myke, altså på trafikanten og brukeren:

[I]kke sant, altså vi er ikke først og fremst ute etter å bygge den mest krevende brua eller veikonstruksjonen, vi er jo interessert i å lage noe som gjør at samfunnet fungerer bedre.

Etatens mål om å bygge vei for Norges beste var overbevisende tilstedeværende i etaten, men Kristian fortalte også om andre stemmer som snakket om det harde som et mål i seg selv:

Innenfor etaten så finnes det mange som synes at det største i verden er å bygge den største og flotteste og mest krevende, og kanskje også den dyreste, brua.

Jeg spurte Kristian om det var noe spesielt med broer, siden han og andre kom tilbake til bro som eksempel, og Kristian svarte:

Det med bru og undersjøiske tunneler. Det er liksom. Da jobber du med det som virkelig er ... da setter du spor etter deg, ikke sant. Du får mye blest, det synes godt i landskapet, og ... og det er et område hvor det er veldig stor utvikling, altså internasjonalt, ... så det er klart at det er noe som veldig ofte refereres til å plukkes ut fine bilder, så er det av de flotteste bruene, ikke sant og skal vi vise hva vi har gjort, så har vi vært de flinkeste til å sprengte fjell i verdenssammenheng, ikke sant, også, det er noe med det bru og tunnel, det er spesielt.

Marianne: Ikke fine bilder av midtrabatter?

Kristian: Nei, det er ikke like salgbart. He-he.

Kristian mente at undersjøiske tunneler og broer var hardt, ”i hvert fall slik det fremstilles av de som har produsert dem,” så da valgte han også å kalle det hardt:

Det er klart at når vi, hvis vi har laget en bru, så vil vi fokusere på hvilke konsekvenser dette har for samfunnet, hvilke behov er oppfylt nå, ikke sant, hva er det vi gjør som er bedre for menneskene som blir berørt av dette her, da.

Marianne: Kommer det også med i ”show-off” katalogen?

Kristian: Ja, til en viss grad, jeg tror kanskje at det kommer til å komme mer av det, for vi prøver nok å trekke frem mer av dette her, istedenfor å fortelle hvor mange milliarder det har kostet, hvor mange timer vi har brukt og hvor utrolig vanskelig det var og hvor langt frem vi er i verdenssammenheng. Selv om det nok er et perspektiv som kanskje fremdeles gjør seg sterkest gjeldende, da.

Hva var det så som gjorde noe ”hardt”? Kristian mente at disse aspektene, som hvor mange milliarder det har kostet, hvor mange timer som er brukt, hvor vanskelig det var og hvor langt frem man var i verdenssammenheng, refererte til det typiske harde:

Men så er det typiske yrkesgrupper som jobber med landskapsutforming, miljø og samfunn, konsekvensanalyser som knytter seg opp mot nærområder, myke trafikanter og sånt, og der har du det myke tilsnittet, og så har du de som, holdte på å si,

forvalter utbyggingsiden, hvor det er veldig mye vei og bru, som kanskje oppfattes som harde igjen, da. Men der også tror jeg at hvis da man er flinke til å få frem, ja, de myke sidene, så jeg tror vi går en retning hvor det ... hvor det er det vi ønsker å vise mer av da.

Som vi ser, nevnte Kristian flere ganger at det myke var begynt å bli viktigere å få frem, og at det er det Vegvesenet ønsket å vise mer av. Vil det si at det gir status å arbeide frem myke perspektiver? Kristian svarte bekreftende på det, selv om han tok et forbehold:

Jeg tror det er status å få frem det som er vakkert, i hvert fall, altså estetikk. Det er nok noe som blir verdsatt mer og mer. Men fremdeles er det nok mye mer status, i hvert fall i mange miljøer, å få frem det harde, altså som jeg sa, å ha vært prosjektleder for DEN krevende brukonstruksjonen, enn å være de som har gjort personalpolitikken bedre for funksjonshemmede for å si det sånn, da. Det er nok helt klart.

For Kristian var delingen mellom hardt og mykt, rimelig klar. I utgangspunktet hadde det harde større status enn det myke, men som vi har sett, mente Kristian at det myke hadde fått høyere status. Hvis samproduksjon av oppfatningene om hardt og mykt på den ene siden og status, viktighet, vanskelighetsgrad, lønn og kjønn på den andre begynner å løse seg opp, hva skjer da? Blir koplingen til kjønnsdualismene løsere?

Kristian: Jo, jeg synes nok, ja. Hardt, der er helt klart en overvekt av menn, det er liksom den mannlige ingeniørens fremste domene, det er jo de harde konstruksjonene. Men når det gjelder mer sånn estetikk, miljøhensyn og sånne ting, så tror jeg ikke det er så mye knyttet til kjønn kanskje, sånn umiddelbart, i hvert fall. Selv om jeg vet at det er flere kvinnelige landskapsarkitekter, så ...

Slik knyttet Kristian det hardeste til det maskuline, mens han ikke på samme måte var villig til å kjønne det myke. Kristian sa at det kanskje hang sammen med at han jobbet med

personal, som var ansett som mykt, og ikke tenkte på det som at han jobber på en ”sånn kvinneplass”. Han hadde altså ingen problemer selv, som mann, å identifisere seg med ”det myke arbeidet” og tolket derfor ”det myke arbeidet” som kjønnsnøytralt. Jeg spurte Kristian om han trodde statusen til avdelingene i Vegvesenet ble påvirket av kjønnsfordelingen. Til det svarte han benektende. Han sa at når det gjaldt bro og de tekniske tingene der, så ville det ha blitt forbundet med noe hardt selv om det *bare* var kvinner som hadde stått for utformingen av broer, men det var noen kriterier for å opprettholde statusen:

Kristian: Hvis det da ikke var en miljøgangbru for skolebarn i noe treverk og sånt, da hadde det kanskje fått noe mykere tilsnitt. Men det er gjerne ikke det du hører om når Vegvesenet har laget noen konstruksjoner, for da er det store og det dyre som er fort framme.

Marianne: Tror du at det kunne ha vært 99 % damer på avdelingen i 10 år, og du fremdeles ville ha tenkt på det som hardt, hvis de fremdeles hadde fremstilt det på samme måte, som noe stort og flott, uten å nevne barn og sånn?

Kristian: Ja, det tror jeg.

Kristian ville altså ikke kjønne dualismen hardt og mykt i Vegvesenet på noen entydig måte. Han mente at det var arbeidet som ble gjort, materialene som ble brukt og hvem det ble bygd for som påvirket om faget ble oppfattet som hardt eller mykt. Dette støtter Faulkners (2007) anbefaling om å redusere betydningen av kjønn i ingeniørarbeid ved å gjøre dette arbeidet mer eksplisitt heterogent, at det skal bli forstått som både teknisk og sosialt. Med andre ord kan en tenke seg at likestilling kan fremmes gjennom andre måter å tenke om fag og faglige praksiser på.

Kristian mente altså at det myke arbeidet hadde fått høyere status i Vegvesenet når de samarbeidet med teknologene på like fot, men med ståsted i egen kultur og fagtradisjon. Tor, som var talsperson for et vidt og inkluderende teknologibegrep, konkluderte imidlertid motsatt av Kristian når det gjaldt utviklingen av statusen til de såkalt

myke fagene. Mens Kristian mente at det myke beholdt sin mykhet og likevel fikk høyere status, oppfattet Tor det slik at det myke ble hardt når det ble viktigere og mer preget av ”action”:

De (sosiologene) er harde når de har fått vedtatt en plan, og vi skal gjennomføre den planen. Da er det mer action, for å si det sånn, da er det litt mer konkurransegrunnlag, kontrakter og gjennomføring, og da er det mye penger som står på spill og alt det der. Det er nok de litt mer harde systemene. De harde fagene sånn sett da, de som er på byggherreseksjonen. Men noen av dem jobber også med det myke, som for eksempel HMS og sikkerhet og alt det der, det er også en del av den myke delen. Så de jobber også med det, for der er det også en myk og en hard side ... på gjennomføring av prosjekter, hvor du må ta hensyn til at folk oppfører seg ordentlig og ikke ... altså, den gamle rallarkulturen – den er ute.

Jeg spurte videre om harde og myke fag overlappet med kjønnsfordeling i avdelingene etter hans oppfatning. Han svarte da i en spørrende tone: ”Ja, det gjør nok det litt?” Tor viste til byggherresiden, ”på den mer tøffe delen”, hvor de hadde en kvinne av tolv. I de andre avdelingene var det større kvinnerepresentasjon:

Vi har jo folk, jenter som har jobbet i anlegg i Norge, vi har jo hatt kvinnelige biologer og som har stått i tunneldrift og sånn, så de eksisterer, men det er klart at det er fortsatt unntaket, eller en liten prosent, det er det nok [...]. Grunnen for at det er slik, er at det er viktigst for Vegvesenet at det er en god kjønnsfordeling i planleggingsprosessen. Det er veldig mye som bestemmes på planleggingsstadiet, og derfor er det jo også viktig at vi har en god kjønnsfordeling i planleggingsprosessen; at den mykere, eller den kvinnelige delen av samfunnsvurderingene også fikk komme inn i planleggingsfasen, da, for du bestemmer jo veldig mye i planleggingsfasen.

Det var ikke så viktig med kjønnsrepresentasjon hos de som ”bare” utførte arbeidet, mente Tor, for de hadde ikke noen

kreativ påvirkning på produktet. Han mente altså at produktet ble endret når det kom en kvinnelig vurdering av samfunnsforhold inn i planleggingsfasen sammen med en mannlig vurdering. Likestilling var derfor viktigere i planleggingsarbeid enn i gjennomføringen.

En del av kvinnene var lite komfortable med skillet mellom hardt og mykt. En av dem var Charlotte. Hun likte ikke språkbruken med en deling mellom mykt og hardt fordi hun følte at det innebar at hun ble plassert i en bås som hun ikke ønsket å være i:

Det er en del som prøver å påprakte meg at jeg er et mykt menneske fordi hun er ikke-teknolog og kvinne, men det mener jeg at jeg ikke er. Jeg får det ikke helt til å stemme, altså. Man har ikke myke verdier selv om man for eksempel jobber innen miljø, eller er kvinne. Mykhet handler mer om omsorg, og selvfølgelig har jeg det, også, men det er ikke min mest utpregete egenskap.

Charlotte mente at delingen mellom hardt og mykt spilte på forskjellen mellom teknologi versus ikke-teknologi, menn versus kvinner, og ingeniør versus ikke-ingeniør. Hun ramset altså opp flere av Faulkner's (2000) samkonstruerte dualismer. Hun mente at disse eksisterte i Vegvesenet, og at de påvirket hvordan hun ble oppfattet på en måte som hun ikke ønsket. Hun opplevde altså dette annerledes enn Kristian.

Også Gro var kritisk til hvordan disse begrepene ble brukt. Hun fortalte at i Statens vegvesen var det vanskelig å ha en kategorisk oppfatning av hardt og mykt fordi disse begrepene gled over i hverandre.

Det å drive veganlegg oppe på Saltfjellet, det er relativt i kategorien harde fag, men driver du med veibygging inne i byen, så er det ... innebærer det noe helt annet. Det innebærer helt andre forhold, og du må ta innover deg helt andre rammebetingelser, enn hvis du er på fjellet langt fra folk. Til og med anleggsvirksomhet er stor forskjell ut fra hvor du holder til hen. Suksesskriteriene når du jobber i by, er at du klarer å kommunisere med naboene dine. Vegarbeid i byen ...

det har en annen karakter og inkluderer en del andre fagfelt.

Gro mente altså at dikotomien hardt og mykt ikke fungerte som en god beskrivelse på arbeidet i Vegvesenet. Hennes argumenter var parallelle til Faulkners (2000, 2007), at dualismene ikke beskrev hva som faktisk ble gjort, selv om de fortsatt ble brukt til å kategorisere forskjellige typer arbeid. I tillegg mente hun at slike skiller burde bygges ned, og at det var nødvendig med mer helhetstenkning, blant annet for å hindre utviklingen av en ensidig, ”hard” ingeniørkultur:

Jeg tenkte på at arealplanlegging, veiplanlegging, det har noe med at en må ha helhetstenking på en helt annen måte. Husker du en tv-serie som het Fraglene? Husker du Dozernerne? De er sånne typiske fra entreprenørsiden. Altså, de bygget og bygget og bygget rett på, helt til de kom til en hindring, og da snudde de bare og bygget en annen vei. Også bare fortsatte de å bygge, og på en måte så synes jeg at det er en sånn ekstremkarakteristikk av anleggsbransjen. En slags karikatur.

På denne måten understreket hun behovet for å balansere en ingeniørkultur hun beskrev som ”dozere” med en fagkompetanse som kunne tilføre noe hun kalte ”sideblikk”, altså et kritisk syn på hva de egentlig skulle bygge.

Ingen av informantene hadde vansker med å gjøre rede for hva som kunne menes med å omtale fagområder som harde eller myke, selv om noen markerte motstand mot begrepene, for eksempel ved å si at de ikke syntes at de passet som betegnelser på Vegvesenets heterogene aktiviteter. Måten likestilling og kjønn ble tenkt i denne sammenhengen, varierte. Det var samtidig lett å tolke forklaringene på hardt og mykt som konnotert til kjønnsstereotyper. Antakelsen om at det var overlappende dualismer i Vegvesenet tilsvarende det Faulkner (2000, 2007) beskriver, stemmer følgelig i høy grad. I samsvar med Faulkners observasjoner, mente imidlertid flere at dualismene ikke var noen god representasjon av arbeidet i Vegvesenet. Effekten på likestilling var i tillegg tvetydig, ikke bare fordi mange av informantene markerte at de syntes

dualismene var mindre meningsfylte men framfor alt fordi koblingen til kjønn ble problematisert. Det var klar motstand mot å koble det myke til kvinner og det harde til menn.

Dette gjør det interessant å se mer inngående på hvordan informantene tenkte om henholdsvis kvinnelige og mannlige ingeniører. Faulkner (2007) hevder at ingeniøryrket oppfattes som ikke å passe for kvinner. Var det slike oppfatninger blant mine informanter? Og i så fall, hva betød det for hvordan de tenkte om mannlige ingeniører?

Kvinnelige ingeniører – en spesiell gruppe?

Vi har sett i de to foregående kapitlene at forståelsen og aksepten av likestilling overlapper med forståelsen av at det var behov for andre fag enn de tradisjonelle teknologiske i Vegvesenet. Faulkner (2000, 2007) hevder at kvinnelige ingeniører har vanskelig for å bli identifisert som ingeniører, at de lett blir synlige som kvinner og usynlige som ingeniører. Hun observerte også at kvinnelige ingeniører ble forventet å inneha mer sosial kompetanse enn de mannlige ingeniørene. Fungerte dette likedan i Vegvesenet?

Jeg spurte mine intervjupersoner om de mente at kvinner med høyere teknisk utdanning var annerledes enn andre kvinner, og deretter det samme spørsmålet om menn. Formålet med dette var å få en inngang til å diskutere mulige forskjeller mellom kvinners og menns identitet i forhold til ingeniørfag. Interessant nok var informantene gjennomgående forsiktige med å lage kjønnsstereotyper av kvinnelige ingeniører. Et eksempel er Kristian i intervjusekvensen under:

Marianne: Er kvinner med høyere teknisk utdanning annerledes enn andre kvinner?

Kristian: Nei, det tror jeg ikke.

Marianne: Rett og slett? He-he-he. Nei, de er som kvinner flest?

Kristian: Eehh, Ja. Ja, det vil jeg tro, altså, i den grad kvinner flest er noe som kan defineres, da, nei da blir det jo til at det blir tillagt faget deres veldig stor innflytelse over personen som sådan, da, og det tror jeg ikke [er riktig].

Marianne: Hva med kvinner som velger den type utdanning der det er mest kvinner i, da, er de mer annerledes eller like andre kvinner?

Kristian: Nei, jeg vet ikke om de er annerledes enn andre kvinner, men det må jo mer gå på hvilket syn du har på samfunnet og livet og sånne ting, som går på tvers av kjønn, da.

Marianne: Mmmm. Hva slags syn er det de har på samfunnet og livet og sånn, da?

Kristian: Ja, hvis du velger veldig harde ting, så kanskje du har du kanskje større tro på at teknologien er det som skal til for å drive fremskritt, for eksempel, da.

Velger du mer humanistiske yrker, så tror du kanskje mer på at mennesket er i stand til å selv i å løse oppgaver og ... ja. Å skape et bedre samfunn.

Kristian mente altså at valget det var å ta en teknologisk utdanning hadde altså noe med samfunnsforståelse og teknologiforståelse å gjøre, og ikke kjønn. Han tilskrev alle å ha en ideologi og en visjon om å løse oppgaver for å skape et bedre samfunn, men at det var en viktig forskjell om man trodde at teknologi var nødvendig for å løse menneskenes problemer eller ikke.

Også Kurt var tilbakeholden med å peke på forskjeller. Han var som vi her sett tidligere, kritisk til kvotering og til sin kvinnelige leders faglige troverdighet fordi han konsekvent mistenkte kvinner for å være kvotert inn til stillinger som var over deres dyktighetsnivå. Jeg forventet derfor å få stereotype svar om annerledeshet da jeg spurte ham om kvinner med høyere teknisk utdanning var annerledes enn andre kvinner, noe jeg altså ikke fikk:

Marianne: Tror du at kvinner som har høyere teknisk utdanning er annerledes enn andre kvinner?

Kurt: Ja, i egenskaper og interesser og forskjellig, det er derfor de valgte de fagene.

Marianne: Kun interesse ... Kunne du ha plukket ut, hvis du går i byen for eksempel, kan du peke ut noen og si at du tror at hun er mer teknolog enn hun?

Kurt: Nei. He-he

Marianne: Nei, he-he ... så det er kun inne i hodet, interesser?

Kurt: Ja.

Kurt mente altså at de kvinnene som hadde valgt tekniske fag, var interessert i og hadde evner for slike fag. Det kunne skille dem fra andre kvinner som hadde evner og interesser for andre fag. Jenny var enda klarere på at kvinner var forskjellige fra hverandre:

Marianne: Er kvinner med høyere teknisk utdanning annerledes enn andre kvinner?

Jenny: Altså, hva er "andre kvinner"? Altså, jeg tror at kvinner er like forskjellige som menn er, jeg. Hvis du skal gjøre det litt sånn enkelt og si det at det finnes sånne forferdelig tøffe mannfolk med ørtten kilo muskler, store og sterke og brølende og helt uten emosjonelle kvaliteter, så har du mannen som har begge kvaliteter, og så har du en type menn som er sånn åpenbart type feminine, det og finnes ingen muskler og løper inn og gjemmer seg hvis det er litt fare Og jeg tror jo også at kvinner også er så forskjellige. Noen er små og puslete og noen er store og tøffe, og små og tøffe og. Folk er mer forskjellig enn at det der er kjønns spesifikt.

Kvinner ble gjennomgående oppfattet som forskjellige fra hverandre. Noen likte og hadde evner for teknologi, andre ikke. Hvor kom teknologiinteressen hos noen av kvinnene fra? Jenny mente at det kunne ha noe med oppveksten å gjøre:

At far på en eller annen måte har vært et forbilde og har preget jentene. Med at liksom, 'jo da, dette kan du!'. Men disse jentene er som typer himla forskjellige, altså.

Betydningen av slik støtte og kjennskap til hva det innebar å jobbe med teknologi ble også framhevet av Birgitte. Hun sa at alle de kvinnene på sivilingeniørstudiet på hennes kull, hadde en far eller bror som hadde gått på NTH, samt at de hadde vært flinke i matematikk på skolen. Dette er også et gjennomgående funn i forskning om kvinnelige sivilingeniører (Kvande 1984, Kvande og Rasmussen 1991). Disse aspektene gjorde, i følge Birgitte, noe med hvordan de tenkte på seg selv:

Det har vekket troen på dem selv, at dette kan jeg like godt som gutta. Man går over en terskel når man som

jente tar sivilingeniørutdanning, og de jentene som gjør dette, de har en ekstra drivkraft for å ikke begrenses av kjønn. Det er nok mange andre som heller faller inn i de naturlige [kjønns-] posisjonene og er fornøyd med det. Så det har jo kanskje noe med at vi ikke er spesielt fornøyd med det tradisjonelle kjønnsrollemønsteret, kanskje. Vil at vi skal ha like muligheter og har hatt troen på det; like muligheter for å utvikle evnene sine.

Birgitte så altså at det var noe som kunne vanskeliggjøre kvinners valg av tekniske fag, noe som gjorde at de trengte en ekstra drivkraft. Jeg lurte på hva Birgitte mente at vanskelighetene besto i:

Jo, fordi man kommer til å oppleve at man er litt annerledes. Man kommer til å være litt enslig. Man måtte komme til å tåle at man har et eget fokus. Det må man være klar over, at hvis en velger noe med så skjev fordeling, så må man akseptere at man enten blir maskot, eller at noen lurte på hvorfor du i det hele tatt begynte med dette her, hvorfor du har så lite fellesskap med andre likesinnede, da, eller like, for man velger jo faktisk å være annerledes, man må tåle å være annerledes. Hvert fall var det det den gangen.

Birgitte beskrev her velkjente problemer for kvinner som er i klart mindretall på ingeniørarbeidsplasser (jfr. for eksempel Kvande og Rasmussen 1991, Berner 1975). Disse problemene viser til behovet for kjønnsbalanse, selv om det ikke ble nevnt særlig ofte i intervjuene. I tillegg antydte Birgitte at erfaringene med dette hadde noe med alder å gjøre, at det hadde vært verre for de eldre kvinnelige sivilingeniørene enn det kanskje var for de yngre kvinnene i dag.

Charlotte mente også at det hadde skjedd endringer, og at eldre kvinner med høyere teknisk utdanning var mer forskjellig fra andre kvinner i sin generasjon enn hva tilfellet var for de unge:

Damene som er i Vegvesenet nå, og spesielt de som er 10 år eldre enn meg, de hadde nok bestemt seg for å bli sivilingeniører, ganske hardt og ordentlig. Jeg tror ikke at yrkesvalget er så bevisst for kvinner sånn jevnt over.

I den utstrekning det var noe spesielt med kvinnelige ingeniører og sivilingeniører, ble det beskrevet i positive ordelag. Arne var kanskje den tydeligste i så måte og mente at noen av de kvinnelige ingeniørene hadde en dyktighet og kapasitet utenom det vanlige:

Jeg tror ikke at kvinner som velger teknisk utdanning er annerledes enn andre kvinner, men jeg har jo truffet veldig mange flotte, skikkelige, kvinnelige ingeniører og byggeledere og så videre. Om de er annerledes enn andre kvinner? Nei. Det kan jo kanskje hende at de er bedre i fotball enn andre kvinner, jeg vet ikke. Men de har vel interesse for det å lage ting, få til ting, produsere ting, ja kanskje produsere? Mange av dem... hvorvidt de på en måte er sånne plussvarianter, det ...

Marianne: Plussvarianter? Hva er det?

Arne: Plussvarianter? Det er sånne som uansett hva de holder på med, så har de vært utrolig dyktige, altså.

Det var en utbredt forståelse at kvinnelige ingeniører var plussvarianter, men ikke fordi de må være flinkere enn andre kvinner for å kunne gjennomføre en teknisk utdanning. Det handlet i første rekke om at man forventet at kvinner ville møte mye motstand, at de måtte være standhaftige og flinke for å komme seg igjennom et ingeniør- eller sivilingeniørstudium. Julie hadde for eksempel en slik oppfatning. Hun mente at kvinner som hadde høyere teknisk utdanning ble oppfattet som psykisk sterkere enn andre kvinner, og at de hadde mer ”bein i nesa”. Hun trodde at det skyldes at de jobbet med mange menn på et tradisjonelt mannlige fagområde, hvor det ikke var vanlig å se ”fagkvinna” eller kvinner som fagpersoner. Da var det om å gjøre å få satt seg i respekt samt at de måtte være klare til å ta en fight, og det var egenskaper som Julie mente å se hos disse kvinnene:

Marianne: Tror du, tror du kvinnene får autoritet gjennom sin tekniske utdanning?

Julie. Ja, det tror jeg.

Marianne: I forhold til andre menn og kvinner?

Julie. I forhold til andre, ikke den samme autoriteten [som menn med høyere teknisk utdanning], liksom,

kanskje mer en litt sånn forundring, kanskje, sånn at du skal møte lederen av ... nå er vel hun ute i fødselspermisjon, men jeg husker når hun som skulle være leder for betongkontoret kom, så kommer det ei på 30-35 år, lys og fager, kjempesøt jente, ikke sant, også var hun lederen, liksom. Det blir jo slik at du blir sittende med et spørsmålstegn i hodet fordi det er på en måte noen fordommer man sitter med som kræsjer rett og slett. "Er hun der leder av betongkontoret?" liksom! Men, det er jo på en måte, jeg tror hun får ganske mye respekt også, liksom, fordi at det ... ja, fordi at de er kvinner i tekniske yrker, da. Det er da du skjønner at da må de være gode, liksom.

Gro brukte seg selv som eksempel da hun skulle svare på om kvinner med høyere teknisk utdanning var annerledes enn andre kvinner. Hun som også kan sees på som en representant for de noe eldre kvinnene i etaten, sa at hun ikke opplevde seg selv som annerledes enn andre kvinner. Hun fortalte samtidig at hun hadde fått tilbakemelding fra andre kvinner om at de syntes hun var annerledes. For eksempel så hadde hun en kvinnelig konsulent i staben som var sosiolog og vant med kvinnemiljøer. Konsulenten hadde sagt at hun opplevde at Gro, som de andre ingeniørene, var mye mer rett fram i språkbruken. Gro mente for så vidt at dette var riktig: "Ingeniørene sier ifra når det kommer et utsagn og når det kommer et faktum". Det å være ingeniør var i denne konteksten for henne mer betydningsfullt enn det å være mann eller kvinne, i forhold til måten å fungere på i organisasjonen. I andre sammenhenger brukte Gro en rekke kjønnsstereotypier.

Faulkners (2007) observasjon av at kvinnelige ingeniører var synlige som kvinner og usynlige som fagpersoner passer altså ikke uten videre på situasjonen i Vegvesenet. Snarere var det tale om at de både var synlige som kvinner – de skilte seg ut, jfr. ikke minst Julies beskrivelse – og som fagpersoner. Det var fortsatt uvanlig med kvinnelige ingeniører – derav synligheten – men det var i følge informantene akseptert nå, selv om det kanskje hadde vært vanskeligere tidligere. Kanskje ser vi også at Faulkners (2007) anbefaling om å utvikle en mer heterogen ingeniørstab er riktig, at dette er en endring som er på gang i Vegvesenet? Det virket som om kvinner kunne dyrke

en identitet som ingeniør i større grad nå enn tidligere og at det også var større spillerom for feminine væremåter.

Vi har sett i tidligere kapitler og i de første delene av dette hvordan informantene ofte og forholdsvis ukritisk brukte kjønnsstereotyper for å beskrive, forklare og begrunne i relasjon til likestilling. Stereotyper virker ofte begrensende, og det var derfor nærliggende å tenke seg at kvinnelige sivilingeniører i Vegvesenet ville ha trangere rammer enn menn. På et område var dette antakelig riktig, i den forstand at flere beskrev kvinner som mer omsorgsorienterte og med større omsorgsforpliktelser enn menn. Dette brukte de så som grunnlag for å forvente at kvinner ville være mer tilbakeholdne med å søke høyere lederstillinger. Samtidig ble de kvinnelige ingeniørene beskrevet i til dels meget positive ordelag som ikke refererte til kjønnsstereotypiske egenskaper. Snarere var det slik at mange av informanter grep til en slags ingeniørstereotypi når disse kvinner ble omtalt eller når de omtalte seg selv: Ingeniører som særlig rasjonelle, rett på sak og målrettede personer. Faktisk kunne det se ut som om ingeniørstereotypien på en måte rangerte høyere enn kjønnsstereotyper, og på et vis beskyttet de kvinnelige ingeniørene fra å bli karakterisert mer kjønnsstereotypisk.

Noen av informantene uttalte seg veldig reflektert om kjønn, og som respons på mine spørsmål om kvinnelige ingeniører, lot de refleksjonen gå videre. Det bidro kanskje til at noen av informantene formulerte seg annerledes. I denne delen av intervjuene forlot noen av informantene den dualistiske tenkningen om kjønn, og jeg møtte et stadig tilbakevendende bilde av kvinner som en uensartet gruppe mennesker, med forskjellige interesser og evner, hvor noen ønsket å studere teknologi og andre ikke.

Omsorgsaspekter og kunnskap om sosiale og mellommenneskelige forhold ble i det store og hele ikke forventet håndtert av ingeniørene, enten de var kvinner eller menn. I stedet var dette oppgaver som man antok skulle håndteres av de kvinner og menn som var blitt rekruttert med bakgrunn fra utradisjonelle (for Vegvesenet) samfunnsfaglige områder, eller fra kvinnedominerte, halvtekniske og utradisjonelle fag for ledelse, som landskapsarkitektur. Dermed

kan en si at kvinnene i ingeniøryrkene ikke behøvde å være de som skulle ivareta det myke og menneskeorienterte fordi det var ansatt andre fagfolk for dette formålet.

Nå kunne en tenke seg at mine informanter var nøye med å være politisk korrekte når de svarte på mine spørsmål om kvinnelige ingeniører. For å kontrollere for dette stilte jeg det kanskje for noen mer overraskende spørsmålet om menn med høyere teknisk utdanning var annerledes enn andre menn.

På trygg grunn? Oppfatninger om menn som ingeniører

Teknologi beskrives i kvinneforskningslitteraturen som maskulin (se for eksempel Wajcman 2009). Parallelt beskrives ingeniøryrkene både som mannsdominerte og maskuline. Faulkner (2000, 2007) og Ulf Mellström (1995) legger i denne sammenhengen vekt på mannlige ingeniørers interesse for praktisk teknikk og for å ”fikle” med teknologi. Sherry Turkle (1984) introduserte et annet bilde, nemlig nerden eller hackeren som sosialt klønete teknologientusiaster. Uansett framstår ingeniøryrkene for menn som kjønnsautentiske, for å bruke Faulkners betegnelse. Slik sett forventet jeg at det i Vegvesenet ble oppfattet som nærmest naturlig at menn studerte ingeniørfag, men også at de mannlige ingeniørene ble oppfattet som annerledes enn menn fra samfunnsfaglige områder. Riktignok så vi tidligere at kvinnene ble beskrevet som forskjellige fra hverandre, også de kvinnelige ingeniørene. Men samtidig eksisterte det en klar stereotypisk oppfatning om hvordan ingeniører var som kanskje ble enda sterkere knyttet til menn enn til kvinner?

Kurts svar pekte i denne retningen:

Marianne: Tror du menn med høyere teknisk utdanning er annerledes enn andre menn?

Kurt: Nei, de er ikke så forskjellige som damene er, fordi mennene er mer teknisk retta i utgangspunktet. Jeg har en gutt og en jente selv, og jeg ser at det er forskjell på dem der, da.

Kurt mente altså at menn generelt var ”teknisk retta i utgangspunktet” og dermed hadde noen av de egenskapene man tror ingeniører har. Jenny trodde heller ikke at menn med

høyere teknisk utdanning var annerledes enn andre menn. I motsetning til kvinner som kunne trenge noen ekstra dytt for å velge en ingeniøruddanning – for eksempel fra fedre eller brødre – dreide det seg om tradisjon når menn valgte høyere teknisk utdanning. Altså kunne det være tilfeldig at de valgte et slikt studium. Birgitte trakk denne tankegangen lenger og delte mannlige ingeniører inn i to kategorier: De som valgte den utdanningen bare fordi det var et tradisjonelt maskulint fagområde, og de som i likhet med kvinnene gjorde det fordi de var interessert og hadde evner:

Birgitte: Jeg tror nok det er forskjell på menn. Jeg tror at menn med teknisk utdanning, enten så har de valgt tradisjonelt fordi det er et maskulint fagområde, ellers så er de oppriktig interessert og engasjert i tekniske spørsmål, og det er det en del menn som er. Og at de har evner i den retningen som de ønsker å utnytte på samme måte som vi jenter ønsker å utnytte den. Det er de to grunnene som jeg har. De trenger ikke å føle seg noe spesielle selv om de velger teknisk utdanning, menn, altså.

Charlotte mente menn med høyere teknisk utdanning hadde mer driv enn andre menn. Hun oppfattet det slik at å ta høyere teknisk utdanning krevde et ekstra driv, uavhengig om man er kvinne eller mann. For Charlotte var det dermed ikke slik at menn i utgangspunktet hadde mer driv enn kvinner. En annen som mente at menn med teknisk utdanning var annerledes enn andre menn, var Arne som litt nølende beskrev forskjellen slik:

Nja. De [mannlige ingeniører] er kanskje mer resultatorientert. Kanskje. De har lyst til å produsere noe, gjøre noe som det blir konkrete resultater av.

Marianne: Men da kunne de også ha blitt møbelsnekker?

Arne: Ja, men i tillegg er de interessert i matematikk og fysikk og teknikk og å bruke dette til å lage noe som blir stående. Det synes jeg preger, eller det synes jeg er ganske typisk for de menneskene.

Arne identifiserte imidlertid ikke teknologi som spesielt maskulint. Det var forskjeller mellom ingeniører og andre, men han fortolket ikke dette som knyttet til noen form for kjønnsdualisme.

Også Kristian sa at han trodde at menn med høyere teknisk utdanning var annerledes enn andre menn. Han forklarte at han trodde at noen tekniske yrker tiltrakk seg menn som var nerder, som var veldig fokusert på et snevert område, og som var veldig oppslukt av det. Kristian sa at han kjente tilfeller der hvor ”de største nerdene selvsagt var teknologer”, og han hadde en kritisk oppfatning av dem:

Ja, der finner du kanskje folk som ikke er villige til å vurdere eller oppvurdere eller anerkjenne andre deler, at det skal mer til enn å bare konstruere brua for at det skal fungere på en måte, ja, at de bryr seg mindre om helheten, da kanskje. Der finner du kanskje noen typer menn som er veldig avgrenset og spissa mot det de kan og fagfeltet sitt, og er lite villige til å innrømme at andre faktorer også bør få en plass i regnestykket, da.

Nerdene var menn, for som vi så over, mente ikke Kristian at kvinnelige ingeniører var annerledes enn andre kvinner. Men det var heller ikke slik at alle mannlige ingeniører var nerder. Mens kvinnelige ingeniører var innbyrdes forskjellige uten at det ble spesifisert hvordan, var det en tendens til å lage kategorier for mannlige ingeniører. De kunne for eksempel være nerder eller ikke. Men det var ingen enighet om disse kategoriene.

Det var altså uenighet om mannlige ingeniører var annerledes enn menn med annen utdanningsbakgrunn, men samtidig viste responsen fra informantene at de ikke viste til en entydig negativ ingeniørstereotyp når de beskrev forskjellene. Kvinnene ble beskrevet som at de måtte ha litt mer bein i nesa og være mer bevisste sitt utdanningsvalg enn mennene trengte å være. Det ble pekt på at noen ingeniørmenn var nerdete men mange ble også beskrevet omtrent som de kvinnelige ingeniørene, som målrettet og engasjerte, og en gruppe menn ble også beskrevet som middelmådige. Det var de som hadde blitt slust inn til ingeniøryrket av stereotypiske forventninger.

Slik sett fikk jeg bekreftet den positive beskrivelsen av de kvinnelige ingeniørene, i tillegg til at kjønnsdualismer bare i begrenset grad ble brukt i omtalen av hva ingeniører var og gjorde.

Fra kjønn til fag?

Vi så i starten av kapitlet en utbredt bruk av dualismer når mine informanter omtalte forhold i Vegvesenet, utløst av mine spørsmål om betydningen av skillet mellom hard og myk som så hyppig dukket opp i intervjuene. Nå viste det seg imidlertid at når intervjupersonene ble spurt mer inngående om hva de mente med hardt og mykt, så ble denne dualismen mindre uttalt. For det første viste flere av informantene til at skillet hardt – mykt passet best på erfaringene deres fra ingeniørutdanningen, der hardt særlig ble knyttet til fag som var vanskelige på grunn av mye bruk av matematikk. I Vegvesenet ble dette opplevd som mindre uttalt fordi arbeidet ble sett som mer heterogent. For det andre viste det seg at andre aspekter fra Faulkners funn, som jeg refererte til innledningsvis, at kvinnelige ingeniører ofte koples til det myke, bare delvis ble gjenfunnet i mine intervjuer fra Vegvesenet. I det hele tatt var koplingen mellom kjønnsdualismer og dikotomiene hardt – mykt og teknologi – ikke-teknologi mindre uttalt enn ventet.

Intervjusekvensene om hva som kjennetegnet henholdsvis kvinnelige og mannlige ingeniører pekte i stedet mot at det var dualismen mellom ingeniørfag og andre fag og yrker, som for eksempel samfunnsfag, landskapsarkitekter, jordskifte kandidater og så videre, som var den mest effektfulle i Vegvesenet. De fleste informantene hadde en oppfatning av at etaten syntes at ingeniørfag var viktigst, selv om de altså ikke nødvendigvis var enige i dette. De fleste av informantene viste også til stereotype oppfatninger om ingeniører og – mer indirekte – om folk med samfunnsfaglig bakgrunn. Når vi vet at det var flest menn i ingeniørfagene og flest kvinner i de andre fagene, blir spørsmålet om hva disse stereotypiene betød for likestilling. Ble den ulike vurderingen av ingeniørfag og samfunnsfag til et likestillingsproblem fordi den smittet over på

vurderinger av hva menn og kvinner kan være og gjøre? Dette er tema for neste kapittel.

KAPITTEL 7. LIKESTILLING, KOMPETANSE OG KARRIERE

Forholdet mellom likestilling og kompetanse, eller riktigere, mellom likestilling og fagtilhørighet har dukket opp flere ganger i de foregående kapitlene. Menn er i klart flertall blant tekniske saksbehandlere, mens kvinner er i klart flertall blant merkantile saksbehandlere. Likestillingsarbeidet i Vegvesenet har hatt mye fokus på å få flere kvinner i lederstillinger. Hvis det er slik at ingeniørutdanning og -erfaring regnes som mer relevant bakgrunn for lederstillinger enn samfunnsrelaterte utdanninger og tilhørende erfaringer, representerer det altså et likestillingsproblem. Slik sett er det viktig å undersøke om det finnes en slik rangering og mer generelt om hvordan forholdet er mellom ingeniørfag og samfunnsrelaterte fag. Et kritisk moment er hvordan teknologi blir forstått – snevert eller bredt – og hvordan ingeniørfag og samfunnsrelaterte fag samarbeider eller ikke samarbeider om produktutvikling. Jeg skal i det følgende analysere hva informantene sa om dette.

I lys av avhandlingens tema er det nærliggende også å stille spørsmål om hva slags samspill som kan observeres i forholdet mellom kjønn og kompetanse på et teknologisk område som veibygging og samferdsel. Judy Wajcman (2009) gir en type svar på slike undringer ved å oppsummere feministiske studier av teknologi og kjønn, med fokus på å forklare hvordan kjønn og teknologi blir samprodusert. Hun legger vekt på at konstruktivistiske tilnærminger til problemfeltet (eksemplifisert ved Berg, 1996, Faulkner, 2001, Lie, 2003 og Wajcman, 2004). De forstår teknologi som både en kilde til og en konsekvens av kjønnsrelasjoner. Wajcman påpeker at det ikke har vært noe sterkt fokus på å studere effektene av denne dobbeltheten. Hun hevder videre at teknologi som maskulinitetskultur oppstod tilfeldig, men at den er grundig forankret i eksisterende praksiser.

Et hovedpoeng hos Wajcman er at problemet ikke ligger hos kvinnene, men i formingen av teknologikulturene. Kvinner trekker seg unna ingeniørstudier og ingeniørkulturen fordi de

opplever at de i tilegnelsen av en ingeniørkultur må bytte ut deler av sin kvinnelige identitet med en maskulin identitet. Dette kaller Wajcman (2009:4) for en 'degendering process'. Hun mener at endringer i kjønnsmaktsrelasjoner vil påvirke teknologiendringer, som igjen vil påvirke kjønnsrelasjoner (Wajcman, 2009:7).

Drawing more women into design – the configurations of artefacts – is not only an equal employment opportunity issue, but is also crucially about how the world we live in is shaped, and for whom. We live in a technological culture, a society that is constituted by science and technology, and so the politics of technology is integral to the renegotiation of gender power relations (Wajcman, 2009:9).

Altså trengs det flere kvinnelige teknologer fordi det er et demokratiproblem hvis kun menn skal kunne forme ny teknologi. Dette poenget kjenner vi igjen fra både gender mainstreaming når det er fokus på produkt og fra de offisielle likestillingsdefinisjoner i Vegvesenet. Det forutsetter imidlertid at ingeniørkulturen reformeres, dvs. "avmaskuliniseres", mener Wajcman, og argumenterer for at dette er vanskelig fordi koplingen mellom teknologi og maskulinitet er så rotfestet. Slik sett gir Wajcman grunnlag for en hypotese om at i Vegvesenet, som har vært en etat dominert av mannlige ingeniører, vil likestillingsarbeidet møte på problemer som handler om at teknologi og design av teknologi er kjønnnet. Kvinner vil lett bli vurdert til å ikke passe helt inn, ikke ha helt riktig kompetanse, for å gjøre karriere i en slik organisasjon.

Nå observerte vi i forrige kapittel at informantene i hovedsak avviste enkle koplinger mellom teknologi og kjønn. Kvinnelige ingeniører ble omtalt i positive ordelag og ble vurdert til å inneha et helhetssyn, som også mannlige ingeniører kunne ha, mens grupper av mannlige ingeniører ble noen ganger vurdert mer kritisk, som nerder eller dozere, som ble sett som en ren mannlig identitet, samt de mennene som ble vurdert til å være middelmådig flinke, som hadde havnet tilfeldig i yrket uten spesiell interesse.

De fleste framhevet likevel hvordan ingeniørarbeidet hadde høy status i organisasjonen, til dels på måter som kunne vært tolket som uttrykk for en mer implisitt kjønning. Derfor er det viktig å se mer inngående på hva som skjer når ingeniørfag vurderes i forhold til samfunnsrelaterte fagområder.

Sørensen (2009) behandler dette temaet ved å peke på at det finnes to hovedmåter ingeniørfagene forholder seg til samfunnsfagene. Det ene er ved en profesjonsbasert tilegnelse av samfunnsfaglig kunnskap, den andre er gjennom tverrfaglig samarbeid. Den første måten vil innebære at ingeniørene i Vegvesenet tilegner seg kunnskap om mennesker og samfunn på egen hånd og bruker dette 'ingeniør-samfunnsfaget' i sin profesjonsutøvelse, uten at det er samarbeid med samfunnsfagene. En slik dynamikk vil bidra til å opprettholde et hierarki der ingeniørfag er viktigere enn samfunnsfag fordi ingeniører på en måte "kan gjøre alt". I en situasjon der flertallet innenfor de samfunnsrelaterte fagene er kvinner, kan dette lett bli et kjønns hierarki selv om det ikke er hensikten.

Den andre måten ingeniørfagene kan forholde seg til samfunnsfagene er i følge Sørensen (ibid.) gjennom tverrfaglig teamarbeid. Da samarbeider ingeniører og samfunnsvitere – ikke nødvendigvis på lik linje, men det er heller ikke gitt at det er et klart hierarki. En slik tverrfaglighet kan derfor antas å være gunstig i forhold til likestilling fordi de ikke er gitt hvilken fagbakgrunn som er det beste grunnlaget for å lede tverrfaglige grupper.

I denne sammenheng er det, som vi alt har vært inne på, et kritisk spørsmål hvordan teknologi blir forstått – snevert eller bredt. En snevert forståelse av teknologi vil antakelig være et likestillingsproblem fordi en slik forståelse lett kan bidra til å gi ingeniørfagene større prestisje enn samfunnsfagene og dermed gi mannsdominerte fag mer prestisje enn kvinnedominerte fag. En bred forståelse kan omvendt antas å bety at likestillingsproblemet blir mindre. Sentralt i dette kapitlet er altså spørsmålet om ingeniørene har en profesjonsbasert tilegnelse av samfunnsrelatert kunnskap eller om det er tverrfaglig samarbeid som dominerer i Vegvesenet, og videre om teknologi forstås smalt eller bredt. Jeg vil behandle spørsmålet om samarbeid først.

Hva slags faglig samarbeid gjøres, og hva gjør det med likestilling?

I utgangspunktet virket det som om Vegvesenet var preget av økende grad av tverrfaglig samarbeid. Arne uttrykte dette tydelig, samtidig som han mente at statusforskjellen mellom ingeniører og andre var i ferd med å bli mindre. I tillegg argumenterte han for at skillet mellom ingeniører og ikke-ingeniører ville bli mindre tydelig:

Skillet mellom ingeniører som, står for den "rene" teknologien, og andre fagretninger, kommer til å bli mindre i fremtiden. Det [å være ingeniør] vil ikke bli så viktig lenger som det var. Hvis jeg tenker 10 år tilbake (...) ingeniørene stod nok mye sterkere før i etaten enn de gjør nå. Eller altså, ingeniørene står der, men de andre kommer mer opp, uten at de tekniske nødvendigvis kommer til å gå ned. De [ingeniørene] kan nok føle at de går ned fordi det kommer folk opp på siden av dem, og da blir de ikke enerådende lengre og har ikke nødvendigvis enerett på nye stillinger og karriere og alt.

Arne beskrev en type samarbeid som Sørensen (2009) kaller for 'tverrfaglig samarbeid', hvor fagene er separate og samarbeider med hverandre. Skillet mellom hva som er "ren" og "ikke ren" teknologi vil komme til å bli mindre mener Arne, som så for seg en utvikling hvor ingeniørfagene og "de andre fagene"⁷² ble mer likestilt. Dermed kanskje kjønne også?

Arne, som selv jobbet med personalsaker, sa at hans kompetanse og hans arbeid ble godt respektert i etaten. Han hadde samtidig en klar oppfatning om at etaten var, og skulle

⁷² I den andre forskningen som jeg refererer til, er det vanlig å skille mellom ingeniørfag og fag eller kompetanse som handler om sosiale forhold, enten det er samfunnsvitenskap eller en mer allmenn kompetanse i å kunne kommunisere, håndtere andre mennesker, empati, o.l. I Vegvesenet har de et bredt spekter av det jeg litt upresist har kalt samfunnsrelaterte fagområder, altså forskjellige samfunnsvitenskaper men også personalkompetanse (HR) og økonomi, for ikke å snakke om landskapsarkitektur og by-/samferdselsplanlegging. Det finnes ingen etablert terminologi for dette. Informantene mine skilte ofte mellom "ingeniørfag"(teknisk side) og "andre fag" (merkantil side), og jeg vil i det følgende bruke enten "andre fag" eller "samfunnsrelaterte fag" for å betegne de fagområdene som ikke var en del av ingeniørfagene.

være, en teknisk etat, fordi etatens primæroppgave var å bygge veier og å holde orden på trafikken, ikke å holde kurs, som han gjorde. Derfor definerte Arne sitt eget arbeid som ”kun en støttefunksjon”, og derfor så han det også som en selvfølge at det var flere karrieremuligheter for ingeniørene enn for ham selv i etaten. Arne sa: ”Vi er en teknisk etat! Og det må man bare ..., det *er* vi bare!”

Forholdet mellom ingeniørfag og andre fag var med andre ord litt komplisert for Arne. Begreper som primærfunksjoner og støttefunksjoner bærer utvilsomt med seg et hierarki, selv om begge funksjonene er nødvendige. Støttefunksjoner kan bli anerkjent, men de er aldri så viktige som primærfunksjoner.

Arne forsøkte å klargjøre hva han mente ved å fortelle om et internkurs som skulle utdanne ”byggherrestøtter”. Han sa at dette kurset var ett av to satsningsområder i den nye Vegvesen-organisasjonen som skulle bidra til økt fokus på byggherrerollen. I og med at de hadde sluttet å bygge selv ved utskillelsen av Mesta, så var deres oppgave blitt å være oppdragsgiver, byggherre og kontrollør for store deler av det staten skal ha utført på samferdselsområdet. Dette kurset skulle utdanne en bedriftsøkonomisk eller merkantil støtte til denne rollen. Ansatte innenfor det som de i Vegvesenet kalte merkantil virksomhet ble skolert til å kunne gjøre en del av de oppgavene som byggeledere og prosjektledere ellers måtte gjøre selv. Det kunne for eksempel dreie seg om oppfølging av prosjekter, frister, dokumentasjon av ting som foregår i prosjektet, økonomioppfølging, samt juridiske aspekter. Dette var også ment som et ledd i å gjøre ingeniørenes arbeid mer rent teknologisk, for å nyttiggjøre seg den knappe ressursen ingeniører var på best mulig måte. ”Så da tar vi høyst oppegående mennesker og profesjonaliserer dem. Det er i stor grad kvinner. Det er 30 deltakere, og det er 26 kvinner,” fortalte Arne. De fleste av disse kvinnene hadde vært merkantilt tilsatt og uten eller med liten formell utdanning. Disse ble tatt opp i systemet, og fikk en mer betydningsfull rolle som byggherrestøtte, hvor de altså skulle ta over noen av ingeniørenes arbeidsoppgaver. Det foregikk samtidig en omorganisering og nedbemanning i organisasjonen. Derfor var mange av ingeniørene redde for å bli sagt opp, og det skapte

vanskelige vilkår for byggherrestøttene. ”Det er vel ikke riktig å si at de må slå seg frem, men (...) hverdagen kan nok bli litt tøff” (Arne). Hensikten med byggherrestøttene var også administrativ effektivisering:

Arne: Ingeniører er teknisk orientert, og er interessert i brospenn og masseforflytning og boring og sprenging og de tingene der. Og så får vi en yrkesgruppe [byggherrestøttene] som er interessert i dokumentasjon, som er interessert i arkiv. Som er interessert i økonomisk oppfølging, de tingene som er nødvendig å gjøre, det vet ingeniørene også, men de får liksom aldri tid til å gjøre det.

Arne fortalte om enda et eksempel der ansatte innenfor økonomi og administrasjon hadde fått kurs for å kunne ta over en del av den jobben ingeniørene gjorde, nemlig de som ble såkalte trafikkikkerhetsassistenter. Igjen skulle dette bidra til bedre ivaretagelse av de økonomisk-administrative aspektene ved å integrere personer som hadde dette som primær interesse, i arbeid som tradisjonelt ble vurdert som teknisk. Vi kunne imidlertid også ha betraktet dette som et likestillingstiltak ved at det stort sett er de lavere utdannede kvinnene på såkalt merkantil side som kompetansemessig ble styrket for å ta over deler av arbeidet på teknisk side. Det var imidlertid ikke det primære formålet for denne omskoleringsvirksomheten å forbedre situasjonen for de lavt utdannede kvinnene. Tiltaket ble begrunnet med at de førte til en form for tverrfaglig samarbeid som ble oppfattet som viktig fordi en på den måten bedre fikk ivaretatt visse aspekter enn hvis alle oppgavene ble overlatt til ingeniørene alene.

Landskapsarkitekten Charlotte fortalte hvordan hun jobbet med å bli karakterisert som profesjonell blant etatens ingeniører:

Charlotte: Ja, det er slik fordi man ikke blir leder av å være en god gartner, gartnerbegrepet henger mye sammen med liksminkebegrepet.

Marianne: Så det er om å gjøre å fjerne seg litt fra det gartnerståstedet, og blomster og ”liksminke”?

Charlotte: Ja! Det ... jeg tror det, i hvert fall!

Marianne: Hva nærmer du deg, da, når du fjerner deg fra det?

Charlotte: Da nærmer du deg ingeniørfaget, og det at en ingeniør ikke skal få lov til å sitte å tegne vei alene, med kun sine tanker rundt hva som skal være rammebetingelsene for hva en vei skal være.

Jeg spurte Charlotte om hva hun trodde ville bli annerledes når ”ingeniøren ikke får lov til å sitte alene”, og hun svarte at det handlet om å legge veilinjer best mulig, blant annet av hensyn til trafiksikkerhet:

Det er ikke så mange ingeniører som har det [trafiksikkerhet] innenfor huden, det har vært tegnet og bygd forferdelig mange utrygge veier, og det er litt av det samme, hvor mye kan de, og det å ha selvinnsikt nok til å si at: ”Jeg kan ikke trafiksikkerhet, og jeg kan ikke estetikk, så da må jeg faktisk ha med meg noen andre fagfolk”. Det er faktisk ganske viktig, og jeg må faktisk påstå at det til tider har blitt forsømt i Statens vegvesen.

Charlotte fortalte også at det var diskusjoner om hvilke faggrupper som skulle ivareta helhetssynet. Uansett var det viktig med tverrfaglig samarbeid. Det mente også Tor. Jeg spurte om hvor han ville ha plassert en person som jobbet med for eksempel trafikkpsykologi (med fokus på produkt), for eksempel med å legge plasseringen av og påvirke utformingene av sykkelunderganger slik at syklistene faktisk bruker dem. Tor sa at han ville ha plassert en slik person på teknisk side, på byggsiden. Som Charlotte mente han at Vegvesenet kunne inkorporere samfunnsvitere i det tekniske:

Tor: Vi har jo bruk for ham. For vi har jo ansvaret for sykkel, og det er jo et viktig tema i forbindelse hele tiden her. Det er ikke noe vits i å bygge et sykkelanlegg hvis det ligger galt plassert. Altså bilen som holder seg på veien hele tiden. Han kan du på en måte tvinge på veien. Men syklisten, han og fotgjengeren, han kan du ikke tvinge til å bruke det anlegget du gjør, for han ... for de finner heller det som dem synes at er enkelt.

Marianne: Ville du ha kalt denne trafikkpsykologiutdannede personen for en teknolog?

Tor: Ja, det ville jeg.

Julie var også blant dem som så for seg at det var nødvendig med tverrfaglig samarbeid, selv om hun var mer reservert i forhold til å ha et så bredt teknologibegrep som for eksempel Tor hadde. Dessuten mente hun at det var mange i etaten som var mer restriktive i forhold til å få inn ikke-teknologisk kompetanse.

Julie: Vi har jo også ganske mange eldre menn, som er sivilingeniører som sikkert har en litt annen, som hegner mer om det å være, å ha teknisk kompetanse, da. Som kanskje ikke helt ser nytten av en sosiolog, liksom.

Det slående med intervjumaterialet var alle tvetydighetene i hvordan fagområder betegnes og samarbeid beskrives. Til tross for denne diversiteten i forståelsene av tverrfaglig samarbeid, så hevdet de fleste av informantene at tverrfaglig samarbeid var nødvendig og foregikk i praksis. Det de beskrev var kanskje tettest på det Sørensen (2009) karakteriserer som ”tverrfaglig teamarbeid”. Eksemplene med byggherrestøtte og trafikksikkerhetsassistenter viser at denne tankegangen har et potensial til å fungere som et bidrag til en større grad av likestilling gjennom bedre kjønnsbalanse på området som regnes som tekniske. Også Charlotte og Tors beskrivelser peker på mulighetene for en bedre balanse mellom innflytelsen til tekniske og ikke-tekniske fagområder, noe som indirekte ville bidra til likestilling.

Det virket samtidig som om forståelsen av teknologibegrepet som ble anvendt, var sentral i forhold til om det ble oppnådd likestillingseffekter. Var det likevel slik som Wajcman (2009) antyder, at dette begrepet er så nært knyttet til maskulinitet at det var viktig å forsvare teknologibegrepet mot utvidelse, slik Julie antydet med henvisning til eldre mannlige sivilingeniører?

Teknologibegreper og likestilling

Innledningsvis fremsatte jeg en hypotese hvor jeg antok at en smal teknologiforståelse ville virke mot likestilling, og en

vid teknologiforståelse ville bidra positivt til likestilling. Vi har i foregående avsnitt sett at informantene hadde forskjellige syn på teknologibegrepet. Hva var det som lå under disse forskjellene, og hva slags betydning hadde det?

Tidligere så vi at særlig Tor, men også Arne og Charlotte representerte eller beskrev et vidt teknologibegrep. Men dette gjaldt slett ikke alle. For eksempel Birgitte la til grunn et mye smalere teknologibegrep. Hun var sivilingeniør i 40-årene og leder for det hun selv beskrev som en av de mest tekniske seksjonene i Vegdirektoratet. Birgitte svarte entydig nei da jeg spurte om hun mente at Statens vegvesen var en teknisk etat. Hun mente at Statens vegvesen var blitt en forvaltningsetat og profesjonell byggherre etter omorganiseringen. Først og fremst drev de ansatte i Vegvesenet med administrasjon og forvaltning, mente hun. De utførte saksbehandling ovenfor publikum på vegne av staten. For Birgitte kvalifiserte ikke dette til å kalles en teknisk etat, selv om de hadde mange ansatte ingeniører og tekniske oppgaver. Birgitte hadde en klar og smal forståelse av hvem som kunne kalle seg teknologer. De måtte være ingeniører eller sivilingeniører samt at de måtte ha erfaring fra prosjektering. Hun mente at Vegvesenet hadde avdelinger som var veldig tekniske, uten at det gjorde hele etaten teknisk: ”Det er ikke Vegvesenet som er den teknologiske etaten her, altså, vi er kun en administrator som bestiller og godkjenner”. De som var teknologiske, var det som utførte det bestilte tekniske arbeidet.

Sammenliknet med for eksempel Tor, snur Birgitte spørsmålet om teknologibegrepet. Hennes snevrere definisjon endrer ikke så mye på realitetene, det er mest et spørsmål om hva slags språkbruk en foretrekker. Faktisk kunne vi si at hennes oppfatning gjør Vegvesenet mer synlig som en samfunnsfaglig etat. Uansett innebærer Birgittes argumentasjon hvor samfunnsperspektivet ikke blir integrert i teknologibegrepet, at teknologi ikke får høyere status enn samfunnsfag. Dette kan også tolkes som en annen måte å italesette Vegvesenets samfunnsrolle.

Tor, derimot, argumenterte for at etaten ”helt klart var teknisk”, og understreket sånn sett betydningen av teknologisk kompetanse men på en inklusiv måte: ”Og det er helt klart, for

å bygge opp en vei, eller drifte og vedlikeholde en vei, så har vi behov for stor teknisk kunnskap. Altså, vi skal bygge bruer, vi må vite mye om statistikk, hvordan du kan slanke konstruksjoner, hvordan betong påvirkes av ... og armering, rust i armering, vi har stålkonstruksjoner, vi ... ”.

Tor fortsatte med å ramse opp fag som var viktige for at produktene skulle være gode og fungere optimalt. Han nevnte kunnskap om grunnforhold, geoteknikk, om løse masser i grunnen og geologi, om morene og saltvann og leire og kvikkleire. Videre nevnte han kunnskap om belastning på vei, og om hvordan vann påvirker blant annet fjell, hvordan det påvirker løse masser, hvordan det påvirker konstruksjoner. Etter bygging av vei må de pusse opp landskapet, og da har de bruk for arkitekter, landskapsarkitekter, botanikere og biologer fordi et veginngrep er et stort inngrep i naturen. Gartnere ble også nevnt, for å vite hvordan de skal stille den ferdige beplantningen. Alle disse må til for å skape et godt produkt, mente Tor, og derfor måtte alle disse inkluderes i teknologibegrepet, altså som de som lager produktene, på ”teknisk side”.

Tor: [V]i har et veldig bredt spekter av grunnkunnskap for at vi i det hele tatt skal få det til å bli et godt produkt.

Og være et godt produkt fremover.

Marianne: Så alt dette her kaller du for teknisk grunnkompetanse?

Tor: Ja, det gjør jeg.

Marianne: Er det noenting i det hele tatt som ikke er teknisk? (...).

Tor: Nei, vi bruker all teknisk kunnskap, teknisk fagkunnskap, altså...

Marianne: Så alt som brukes her, er teknisk kunnskap?

Tor: Ja, altså, så kan du diskutere om botanikeren er teknisk kunnskap, men vi må i alle fall ha hans kunnskap for å få et teknisk produkt.

Betyr det at hva som helst av kunnskap ville blitt definert som teknisk kompetanse, eller inkludert på teknisk side, i Tors forståelse, eller finnes det likevel en grense for hva han ville ha definert som teknisk?

Tor: Ja, det er jo fordi at ... altså sluttresultatet blir en teknisk løsning. Altså, det blir ikke en bok av det, men det blir noe annet, altså sluttproduktet er jo noe som må bygges, da.

Marianne: Det var interessant. Så alle som er med i prosessen, kan du kalle for teknologer?

Tor: Ja, altså her har du både botanikere, biologer og arkeologer. Sluttproduktet er jo at vi skal ha mest mulig vei.

Et slikt teknologibegrep kunne kanskje medføre endringer av organisasjonsstrukturer i etaten, blant annet ved at samfunnsvitere som arbeider med produkt skulle registreres som ”teknisk ansatt”, og alle som ikke bidrar direkte kreativt til et produkt vil være ”merkantile”, uansett fagbakgrunn, for å si det enkelt. En slik forståelse ville beholdt en deling mellom teknisk og ikke-teknisk som var skillet mellom produkt og støttefunksjoner, men med annet innhold. Vegvesenet vil ut fra en slik forståelse tilsynelatende få et tydeligere teknisk tilsnitt med mer fokus på produkt, men teknologibegrepet ville være bredere og inkludere flere fagfelt.

Jenny representerte et tredje syn på faglighet i Vegvesenet. Hun mente at Tors argumentasjon for en bredt teknologibegrep ikke var noen god idé, men hun argumenterte likevel annerledes enn Birgitte. Mens Birgitte først og fremst var opptatt av Vegvesenet som forvaltningsetat, beskrev Jenny organisasjonen ut fra bredden i faglige utfordringer.

Marianne: Ser du Statens vegvesen som en teknisk etat?

Jenny: På den ene siden er dette med de selvfølgelig fysiske trafikkforholdene, inkludert de kjøretøytekniske, det er jo teknisk! Men, hvem er det som skaper trafikk situasjonene på disse fysiske forutsetningene? Det er jo menneskene, og det er jo ikke-teknisk. Og det er jo angivelig sånn, har jeg latt meg fortelle fra trafikkavdelingen, at det er menneskene som forårsaker 95 % av de alvorlige ulykkene, det er ikke bilene eller veiene. Det er de som opererer i bilene og på veiene.

Marianne: Uvettig kjøring, da rett og slett?

Jenny: Ja, rett og slett! Og det er jo atferdsfaglige problemstillinger.

Jenny mente at det var to sterke kunnskapsretninger i etaten, og at etaten derfor burde forstås som både en teknisk etat og en samfunns- eller atferdsfaglig etat. Hun trakk et klart skille mellom teknologikunnskap og det hun kalte menneskekunnskap og delte ikke Tors syn på hvem som kunne kalles teknologer. Denne betegnelsen forbeholdt hun for dem med ingeniørutdannelse. I stedet for å utvide teknologibegrepet understreket hun behovet for begge hovedtypene av kompetanse:

Jenny: Jeg opplever vel mer det at teknikken kan man nesten benytte til hva som helst. Det er for så vidt enkelt å få teknikken til å stille opp mot mennesket, men det er jo det motsatte, det å få mennesket til å forholde seg og benytte teknikken til gode for seg selv. Det er jo en kjempeutfordring. Og jeg mener faktisk at vi burde ha mye større grad av atferdsfaglig kompetanse på den siden der [trafikkteknisk].

Igjen ser vi en tematisering av behovet for en større grad av tverrfaglig organisering av kompetanse, og Jenny gjentok dette flere ganger i intervjuet. Det tyder på at bruken av tverrfaglige team i Vegvesenet kanskje var mindre omfattende enn hva en del av de andre informantene ga inntrykk av. Likevel var de ganske samstemte om at Vegvesenets utfordringer måtte løses i samsvar med det Sørensen (2009) kalte tverrfaglig teamarbeid. Det var dessuten tydelig at det var sterke meninger om at produksiden burde bruke mer av det som informantene kalte menneskekunnskap/nyfag/samfunnsfag i prosessene for produktutvikling. En del av informantene ønsket at det skulle brukes en bred teknologidefinisjon i sammenheng med dette, og de var til dels bevisst på at det kunne fungere som en likestillingsstrategi fordi kjønn i så stor grad overlappet med fagtilhørighet. Andre argumenterte derimot for et mer snevert teknologibegrep. Argumentene deres tyder imidlertid ikke på at de begrenses av forestillinger om at teknologi er maskulint, slik Wajcman (2009) hevder. Snarere var det altså slik at de fleste av informantene utfordret det tradisjonelle teknologibegrepet i Vegvesenet, enten ved å utvide det eller ved å insistere på at flere med samfunns- og

atferdsfaglig kompetanse i større grad måtte trekkes inn i den teknologiske virksomheten.

Slik sett må min innledende hypotese om at et snevert teknologibegrep vil være et hinder for likestilling, modifieres. De av informantene som argumenterer for et relativt begrenset teknologibegrep, legger samtidig stor vekt på behovet for å integrere forskjellige former for ingeniørfaglig og samfunns-/atferdsfaglig kompetanse. I tillegg blir disse formene for kompetanse likestilt i betydning. Effekten av dette var antakelig at det ble åpnet for større mangfold i utdanningsbakgrunn når det gjaldt stillinger på mange områder i Vegvesenet. Gitt kjønnsubalansen på de forskjellige kompetanseområdene er dette et viktig bidrag til kjønnslikestilling. I det følgende avsnittet skal jeg forsøke å kontrollere riktigheten av denne konklusjonen ved å se mer eksplisitt på hva mannsdominansen blant ingeniører gjør med likestilling i etaten. Jeg skal gjøre det ved å analysere prosesser hvor kjønn og fag blandes i hverandre når det snakkes om likestilling.

Hva gjør ingeniørfagets mannsdominans med likestilling?

Det var flere som skilte mellom mangfold på fag og kjønnslikestilling, men det var ikke tvil om at det gjennom økt mangfold av fag hadde skjedd noe positivt med likestilling de siste årene. Hvordan ble denne sammenhengen mellom likestilling og mangfold i fag belyst i intervjuene? Hadde mannsdominansen i ingeniørfagene negativ innvirkning på likestillingen, på tross av den nye tverrfagligheten i etaten?

Tor beskrev Vegvesenet som både teknisk og merkantil, som en likestilt – men gammel – etat. Denne hadde tradisjonelt vært en mannsetat, men han mente at Vegvesenet fra siste halvdel av 60-tallet gradvis hadde blitt mer likestilt. Tor sa at han nå følte at det generelt sett var ”flere jenter enn menn” som søkte seg til Vegvesenet. Han trodde det handlet om at Vegvesenet nå rekrutterte mye bredere enn før. Tidligere var etaten dominert av bygningsingeniører fra NTH og jordskifte kandidater. Nå rekrutterte de også botanikere, biologer, arkeologer, naturforvaltere og landskapsarkitekter og andre for å lage et bedre produkt. Dette har ført til at de har

rekruttert fra yrkesgrupper hvor det tradisjonelt har vært en større andel kvinner. I Tors perspektiv ser det slik ut som en ren tilfeldighet at det har blitt flere kvinner i etaten, i streben etter å utvikle etaten til å lage bedre produkter. Det tilfeldige resultatet ble altså mer likestilling, både i form av tall og prosess. Uansett mente han at det nå var likestilt i etaten og som vi så tidligere, eksemplifiserte han dette ved å vise til en kvinnelig landskapsarkitekt som var blitt distriktsveisjef.

Som vi har sett tidligere, var landskapsarkitekten Charlotte uenig i dette. Hun oppfattet Tor i denne sammenhengen som å forstå andre typer utdanning enn den rådende og tradisjonelle ingeniørutdanningen som ”rare dyr”, inkludert henne selv. Hun inkluderte også kjønn inn i følelsen av å være et ”rart dyr”, og mente at det ikke er et likeverdig faglig mangfold eller kjønnslikestilling før man slutter å føle seg som rare dyr. Både ingeniørdominansen og mannsdominansen blant ledere i Vegvesenet var i denne sammenhengen et problem.

Jeg har tidligere i dette kapitlet fokusert mest på forholdet mellom kjønn og fag. Det er imidlertid et tredje aspekt som var viktig i likestillingssammenheng, nemlig stillingsnivå. Det var fordi kvinnedominansen var så stor på de laveste stillingsnivåene på merkantil side. Kristian viste til denne gruppen i sin argumentasjon for at det var mangel på likestilling i etaten:

Kristian: For eksempel kan en si at en har valgt å kutte ned på merkantilt personale først, det er en gruppe hvor det er en høy andel med kvinner med liten utdanning, hvorfor velger man disse først? Jo fordi først og fremst fordi vi skulle sentralisere en del tjenester, så det var lett å bruke det argumentet, men en kan også tenke seg at det er en gruppe som er lett å ta, for den har ikke så mye makt bak kravene, ikke så høy profil, kanskje ikke så høy status. Ja, sånne ting.

Julie var enig med Kristian i at forholdene for det hun kalte tradisjonelle kvinneyrker slik som ansatte i kantine, resepsjon og personal, viste at det ikke var likestilling i Vegvesenet. Julie sa i tillegg at hun ikke oppfattet Vegvesenet

som en likestilt etat fordi hun mente å observere at det var fortrinnsvis menn som ble ansatt i lederstillinger, og fordi det var kjønnsmessige skjevheter i lønn. Hun påpekte også at lederstillinger og lønn i høy grad var knyttet til om en hadde teknologisk utdanningsbakgrunn eller ikke:

Julie: Det er jo flest mannlige sivilingeniører og flest kvinnelige merkantile. Og teknikerne har høy lønn og har mer autoritet og alt det der, så det er jo på en måte, kvinnene blir jo diskriminert på en måte, da. Og jeg tror nok også at alt liksom er at man har mannligheten knyttet til det tekniske, liksom, gjør at det er vanskeligere å erobre eller få innpass som kvinne, da, med den bakgrunnen du har, liksom. Hvis du har merkantil bakgrunn, da. Hvis du har teknisk bakgrunn som kvinne, så ... ja, nei, jeg vet ikke jeg. Så mye innpass har jeg ikke i de tekniske miljøene at jeg kan si noe om det, men det er jo på en måte, det er jo sterke nettverk, da liksom, nettverk som er knyttet til både det å være sivilingeniør og tekniker og jobbet her lenge og være mann, liksom.

Julie var famlende i sine resonnementer rundt dette men endte med å anta at det var noe med kombinasjonen av å være mann og ingeniør og ha lang erfaring som ga spesielle muligheter. Peer, som var leder for et distrikt, antydte – kanskje ufrivillig – noe liknende:

Du har muligheten til å være med på forskjellige ting, du får oppdrag og oppgaver, ut fra det du kan gjøre, og ikke ut fra hvilket kjønn du har. Men samtidig så ser vi at det er så få kvinner knyttet til det tekniske og de mest utfordrende jobbene ... ser vi på hele arbeidsstokken vår, så er det mange da som sikkert føler at de ikke har den muligheten [til karriere] fordi de ikke har den utdanningen og bakgrunnen som skal til for å ... svinge seg litt mer i organisasjonen, da.

Det var altså noe med å være ”knyttet til det tekniske og de mest utfordrende jobbene”. Likevel er dette ikke entydig. Jeg prøvde å presse Peer litt på forholdet mellom fag og kjønn, med tanke på rekruttering av mangfold, med følgende resultat:

Marianne: Ja, hva er viktigst, hva ville du velge mellom en mannlig landskapsarkitekt eller en kvinnelig sivilingeniør?

Peer: Det er klart, det henger sammen med hvilken jobb vedkommende skal inn i, men det er klart, hvis både sivilingeniør og landskapsarkitekt dekker faget godt, da vil det totale sammensetningen av ledergruppen være med å bestemme.

Marianne: Vil det veie like mye, vil du si, eller?

Peer: Ja, det er klart, nå skiller du mellom to stykker med forskjellig bakgrunn men som vil dekke samme fagområde, her ville jeg også ha sammenliknet dem med hvem de ville ha jobbet sammen med. Slik at er det en avdeling som det er bare damer i, ikke sant, da ville antakelig mannen vært det rette valget, og hvis det er en ledergruppe med bare menn, så ville ei jente vært det rette valget. Så du må se det i sammenheng med det også, altså.

Her spurte jeg om både fag og kjønn, og Peer svarte egentlig bare om kjønn, og på en slik måte at det var klart at han hadde oppfattet hva som var Vegvesenets offisielle politikk med hensyn til mangfold. Samtidig virket det ikke som om at han oppfattet ingeniørkompetanse som opplagt bedre enn for eksempel kunnskapene til en landskapsarkitekt. Slik sett var nok også Peer ambivalent, når vi ser dette i forld til forrige sitat. Det var ”noe” med mannlige ingeniører, men det var ikke klart hva det var og hva det skulle bety.

Teknologibegrep, tverrfaglighet og likestilling

Kapitlet startet med referanse til en artikkel av Judy Wajcman (2009) som hevder at teknologi og ingeniørkulturer er preget av maskulinitet på en slik måte at kvinner lett ekskluderes fra slike områder. Hadde jeg intervjuet i Vegvesenet for 20-30 år siden, ville jeg antakelig funnet klart belegg for en slik antakelse, gitt hva informantene har fortalt. Funnene i dette kapitlet er imidlertid langt mer tvetydige. Riktignok er det ”noe” med å være mann og ingeniør, men det virker som om dette ”noe” ikke lenger er så klart og effektfullt. Det kan ha sammenheng med at teknologibegrepet, slik det brukes av mine informanter, på ingen måte er tydelig kjønn.

Dette tyder på at vilkårene for kjønnslikestilling er bedre men ikke nødvendigvis gode.

Det er ikke kjønnsbalanse i Vegvesenet når det gjelder fagbakgrunn. Snarere er det en klar kjønnsmessig arbeidsdeling som bidrar til at det som betegnes som de tekniske områdene er dominert av menn, mens det som kalles de merkantile områdene domineres av kvinner. Hvis det var slik at det tekniske utvetydig ble vurdert som bedre eller viktigere enn det ikke-tekniske, så ville det representert en stor utfordring for likestilling.

Ifølge mine informanter var det ikke opplagt slik at det tekniske er viktigere enn det ikke-tekniske, men det var slående hvordan mange av dem som uttrykte ambivalens. De fleste ville ikke at det tekniske skulle være viktigst, men det ble heller ikke riktig å avvise denne oppfatningen helt. Derfor slet de med å definere teknologibegrepet, og de lanserte følgelig flere definisjoner. Noen brukte et vidt teknologibegrep som ga plass til andre former for kompetanse enn ingeniørenes. Andre hevdet et snevrere begrep, hvor det kunne bli så snevert at hele Vegvesenet havnet utenfor definisjonen av teknologisk kompetanse.

Som informantene mine ordla seg, var det ikke opplagt at et snevert teknologibegrep ville være et likestillingsproblem i Vegvesenet, slik jeg antok i utgangspunktet. Det var mer avgjørende hvordan man oppfattet forholdet mellom tekniske og ikke-tekniske fagområder, og hvordan tverrfaglig samarbeid mellom dem skulle praktiseres. Flere av de jeg intervjuet, mente at det var viktig med ikke-tekniske kompetanser og at disse burde trekkes inn i form av tverrfaglig samarbeid på teknisk side, slik Sørensen (2009) beskriver det.

Gitt at det var flere kvinner innenfor ikke-tekniske fagområder, ga denne oppfatningen om tverrfaglighet legitimitet til å rekruttere kvinner uten ingeniørutdanning til prestisjefylte oppgaver i Vegvesenet. Slik sett kan vi si at vektleggingen av tverrfaglig samarbeid ville fremme likestilling. Kjønnsbalansen mellom fagområdene behøvde ikke bety kjønnsbalanse i forhold til karrieremuligheter og ledende stillinger. Men flere av informantene mente likevel at

det fortsatt ikke var likestilling. Det var ”noe” med menn og ingeniører.

Dette ”noe” var nok i endring, og koplingen mellom kjønn og kompetanse virket ikke å være så entydig som man kunne ha antatt. Det virker nærliggende å tro at den tradisjonelle koplingen menn-teknologi-karriere var blitt utfordret, dels gjennom eksplisitte likestillingstiltak, men også gjennom økt forståelse for viktigheten av tverrfaglig teambasert samarbeid. Begge disse var igjen en effekt av den tilfeldige mangelen på sivilingeniører som tvang Vegvesenet til å bruke andre utdanninger til det arbeidet som ikke *måtte* gjøres av sivilingeniører. Hvordan ble disse endringene oppfattet i forhold til et ideal om likebehandling? Det er temaet for neste kapittel.

KAPTEL 8. LIKESTILLING OG RETTFERDIGHET

Som vi har sett i de foregående kapitlene, var synet på likestilling ofte koplet til refleksjoner om rettferdighet. Disse refleksjonene kunne handle om at likestillingstiltak var nødvendige for å bedre rettferdigheten, særlig for kvinner, men også om at likestillingstiltak kunne være utrettferdige, særlig for menn. For å forstå hvordan likestilling blir forstått er det derfor viktig å analysere mer inngående hvordan likestilling koples til rettferdighet, og hvordan det tenkes om rettferdighet.

I dette kapitlet vil jeg altså ta for meg likestilling forstått som rettferdighet. Hvis likestilling er det samme som kjønnsrettferdighet, hvilket syn har så mine informanter på kjønnsrettferdighet? En av intervjupersonene definerte likestilling til å være en tilstand hvor kvotering ikke lenger vil være nødvendig fordi kvinner og menn tilfeldig og naturlig vil bli rekruttert i samme grad, noe som medfører en lik kjønnsfordeling alle steder. Er det altså slik at kjønnsrettferdighet blir oppfattet som en tilstand hvor det oppstår tilfeldig og naturlig kjønnsbalanse⁷³? Er likestilling det samme som kjønnsbalanse?

Dette er et omdiskutert spørsmål innenfor kjønnsforskning. For eksempel kritiserer den norske sosiologen Catrine Holst (2007) begrepet kjønnsbalanse når det blir brukt som et mål på likestilling, slik det for eksempel ble i Likestillingscenterets likestillingsbarometer fra 2005. Hun refererer i sin kritikk til Likestillingscenterets definisjon av likestilling: ”Likestilling handler om rettferdighet. Det innebærer blant annet lik fordeling, rett til å påvirke, deling av ansvar og byrder, belønning av innsats, rett til å føle seg trygg i forhold til overgrep og respekt for menneskeverd for både kvinner og menn”. Holst mener at kjønnsbalanse som en måling av likestilling blir feilaktig og etterlyser heller tilsvarende målinger av de andre aspektene som de nevner i definisjonen, som for eksempel fordelingen av respekt. Det mener hun kunne være et bedre mål på graden av likestilling.

Holst ønsker en dreining av fokus ”fra kjønnsbalanse til deltakelse på like vilkår”, og aksept for at like vilkår ikke nødvendigvis vil føre til kjønnsbalanse (Holst, 2007).

Holst baserer seg på tolkning av Nancy Fraser når hun kommer til sine konklusjoner om at kjønnsbalanse skal avvises som likestillingsmål. Hun mener at Frasers forståelse av rettferdighet som enkeltindividets rett til deltakelse ikke innebærer et krav til faktisk deltakelse (Holst, 2008). Holst argumenterer altså ikke bare for en manglende sammenheng, men også for at det er en konflikt mellom frihetsprinsippet og et prinsipp om kjønnsbalanse. Hun mener at en enten kan sørge for kjønnsbalanse, *eller* en kan respektere individers grunnleggende rett til autonomi, som hun mener at i de fleste tilfeller vil føre til mer eller mindre kjønnsbalanse.

I sine analyser av Helga Hernes’ begreper om den kvinnevennlige staten, påpeker hun at Statens oppgave vil være å sikre at ethvert individ skal kunne leve og velge på like vilkår. Kjønnsbalanse som et likestillingstiltak for å skape like vilkår for individet å leve og velge i, vil altså kunne rettferdiggjøres av Holst, men ikke kjønnsbalanse som et mål på likestilling eller en målsetning for likestilling i seg selv. Holsts (2007) utgangspunkt er rettferdighet for individet og ’likestillingens liberale idégrunnlag’ som hun mener skal stå høyest som prinsipp i likestillingstenkingen. Alle valg skal forstås som frie og gyldige, uansett hvilken presset situasjon en person er i, hvis ikke står demokratiet i fare, mener Holst. Hun ser for seg et scenario hvor stemmer kan komme til å bli diskvalifisert fordi deres valg sees som ufrie og derfor ugyldiggjøres. Hun prøver altså å finne et teoretisk allment prinsipp for rettferdighet, sett fra likestillingens ståsted.

Blant mine informanter fant jeg gjenklang i Holsts forståelse av likestilling, og jeg vil formulere en påstand som jeg mener vil være noe både disse og Holst kan stå for:

”At kvinner velger ikke-meritterende retninger er for hver enkelt et fritt valg som er rettferdig, og skal respekteres like mye som andre valg”. (min sammenfatning fra intervjupersoner og Holst)

Hege Skjeie og Mari Teigen er ikke enige i Cathrine Holsts definisjon av likestilling og rettferdighet, og heller ikke i hennes tolkning av Nancy Fraser. De viser til at Holst har en individorientert forståelse av likestilling, og at de selv har et bredere perspektiv, som også omfatter ”demokratisk deltakelse på samfunnsnivå” (Skjeie og Teigen, 2007:89). De presiserer at deres likestillingsdefinisjon handler om både frihet og likhet. Med likhet mener de ”lik rett til deltakelse”, men de inkluderer også likhet i resultatet, altså et krav om faktisk deltakelse. Skjeie og Teigen (2005) tolker Fraser til å inkludere faktisk deltakelse i sin definisjon av likestilling. Det vil si at det finnes en forutsetning om at individene bruker sin frihet til å faktisk velge å delta i like stor grad, når man sjekker for gruppetilhørighet. Hvis medlemmer av en gruppe velger å delta i vesentlig mindre grad enn en annen, så er det fordi de blir de begrenset eller diskriminert på et eller annet vis, og da det er verken frihet eller likestilling, og derfor kan kjønnsbalanse være et mål på likestilling, mener de.

Det vil si at Skjeie og Teigen mener at de kan bruke antallet av kvinner og menn som tar bestemte valg som mål på likestilling, i tillegg til at det kan si noe om graden av frihet i valgene. De viser hvordan deres forståelse av likestilling kombinerer det ukontroversielle frihetsprinsippet med et mer kontroversielt balanseprinsipp, noe de kaller ”likestillingens doble balanseprinsipp”. I denne dobbeltheten ligger en anerkjennelse av diskriminerende strukturer: I motsetning til det rettferdige, trekker Skjeie og Teigen frem urettferdighet, i form av misanerkjennelse, eller misrecognition, som igjen er en tolkning av Nancy Fraser (Nancy Fraser, 2003, Skjeie og Teigen, 2005:33). Misnerkjennelse blir beskrevet som strukturer som opprettholder kjønnsurettferdighet: ”Misnerkjennelse er en sosial fundert urettferdighet som vises i institusjonaliserte verdihierarkier og har grunnlag i skrevne lover, statlige politikker, administrative ordninger og/eller profesjonelle praksiser” (Skjeie og Teigen, 2005:33). Disse blir altså inkludert i likestillingsdefinisjonen deres på grunnlag av kjønnsbalanse. Teigen skriver i en tidligere artikkel:

Et velkjent, men kanskje forslitt skjema gir likhetens mulighetsrom: likebehandling, mulighetslikhet og resultatlikhet. Prinsippet om likebehandling handler om ikke-diskriminering eller altså formell likebehandling; prinsippet om mulighetslikhet handler om samfunnsmessig forpliktelse til å sikre at den enkeltes muligheter i minst mulig grad avhenger av gruppebaserte kjennetegn som kjønn, klasse, etnisitet osv.; og resultatlikhet (kjønnsbalanse) handler om likhet i fordelinger på gruppenivå og bygger på en rettferdighetsforståelse som avviser sosialt determinerte fordelinger. Dette likhetens mulighetsrom opererer som samtidige posisjoner i offentlig debatt om likestilling, likhet og rettferdighet, ... (Teigen, 2004:87).

Teigen (2004) sidestiller videre et liberalistisk ståsted med å kun se på enkeltindividet, og hvordan en slik logikk kan føre til at det blir forstått som diskriminering av menn å ha særordninger for kvinner.

Noen av intervjupersonene i Statens vegvesen forstod forholdet mellom likestilling og rettferdighet i tråd med Teigen, og i en sammenfatning av deres og Teigens stemme, vil jeg oppsummere deres forståelse til å bli følgende:

"At kvinner velger ikke-meritterende oppgaver skyldes ulikestilling på et eller annet nivå i livet til enkeltpersoner, i virksomheten eller samfunnet for øvrig, og det er ikke rettferdig" (min sammenfatning fra intervjuer og Skjeie/Teigen).

Hensikten med dette kapitlet er ikke å avklare hvem som har rett. Jeg er imidlertid interessert i å undersøke om mine informanter brukte argumenter som ligner på Holsts eller Skjeie/Teigens eller om rettferdighet ble forstått på andre måter. I utgangspunktet er det nærliggende å tenke seg at de som var skeptiske til tiltak som skulle sikre kjønnsbalanse, ville bruke argumenter som likner på Holsts, med vekt på frie valg, og at kvinner og menn vil velge forskjellig og at det må respekteres. De som var for slike tiltak, forventes i større grad å ha synspunkter som minner om Skjeie/Teigens.

Jeg skal bruke disse antakelsene til å undersøke mer generelt hvordan informantene i Statens vegvesen reflekterte

rundt rettferdighet og urettferdighet i tilknytning til likestilling. Dette fordi slike argumenter kan være viktige for hvordan likestillingstiltak lar seg gjennomføre. Mer presist skal jeg undersøke hvordan det ble resonnert rundt hva som var urettferdig behandling av henholdsvis kvinner og menn. Jeg skal starte med kvinnene siden likestillingstiltak normalt begrunnes med urettferdig behandling av kvinner.

På hvilke grunnlag ble det hevdet at etatens kvinner ble urettferdig behandlet?

Flere av informantene undret seg over hvorfor så mange dyktige kvinner ble sittende i lave posisjoner i etaten. Vanligvis er det slike observasjoner som begrunner likestillingstiltak, ut fra en antakelse om at det ville vært tilnærmet kjønnsbalanse dersom kvinner og menn hadde like muligheter. Ut fra argumentasjonen til Holst kan det imidlertid stilles spørsmålsteget ved denne tolkningen av ubalanse. Den av informantene som tydeligst gjorde det, var Arne. Han hadde også observert at dyktige kvinner ble sittende i lave stillinger men mente det hadde andre årsaker enn mangel på likestilling:

Marianne: Hva forstår du med begrepet likestilling, hva er likestilling?

Arne: At alle har like muligheter – og får de samme betingelser for å gjøre karriere, da kan ikke kvinner og menn behandles helt likt.

Marianne: Hvor er forskjellen hen, da?

Arne: Altså, Vegvesenet kan ikke si som så at kvinner og menn skal ha de samme vilkår og kvinner og menn er like, punktum! -og de skal gjøre de samme oppgaver. Det er jo klart at kvinner gjør mer omsorgsoppgaver, og har, jeg vet ikke hva jeg skal kalle det, men et iboende omsorgsgegn eller et eller annet til å hegne om egen familie.

(...)

Arne: Også tror jeg at mange kvinner synes at det er vettugt og fornuftig å sitte i en passe belastende stilling når de har små barn og så videre. Det synes jeg at er helt naturlig, jeg.

Fra Arnes synsvinkel tok kvinnene frie og naturlige valg, selv om de havnet i stillinger uten karrieremuligheter. De ble derfor ikke urettferdig behandlet. Han så valgene som påvirket av noe han refererte til som et slags kvinnelig omsorgsogen. Dette "ogenet" førte til at de ikke ønsket å ta på seg krevende oppgaver fordi de ønsket å ha tid og kapasitet til å ta ansvar og ha omsorg for familien. Arnes posisjon var at han hadde respekt for det han forsto som kvinners frie, naturlige og vettuge valg, altså å stå i lite belastende stillinger når de hadde små barn, og velge arbeid som var naturlig for kvinner i henhold til "omsorgsogenet".

Arne la seg på denne måten inntil Holsts argumenter, om å respektere det frie valget enkeltmennesket tar, uten forebehold. Samtidig mente han at kvinnenens frie valg var påvirket av at de tok størstedelen av omsorgsansvaret for familien på grunn av "omsorgsogenet". Det førte også til at de hadde mindre tilgjengelig kapasitet til å gi mye på jobb. Arne begrunnet altså sitt syn annerledes enn Holst når han henviser til biologisk determinisme (noe Holst slett ikke gjør).

Hvis man forventer at like muligheter og frie valg skal føre til like valg, må man også mene at kvinner og menn er biologisk like, ellers går ikke "likningen" opp. Arne fikk litt trøbbel når han skulle forklare hva likestilling var, på grunn av sin antakelse om biologiske forskjeller. Han fant imidlertid en vei ut ved å argumentere for at "like betingelser" for ulike folk betyr "forskjellige betingelser", altså med et fokus på resultatlikhet. Samtidig syntes han at det var naturlig og helt forståelig, til og med vettugt, at kvinner valgte bort krevende stillinger, men han var også klar på at kvinner som faktisk ville ha krevende stillinger, de fikk det. Arne mente altså at de hadde oppnådd prosesslikestilling i Vegvesenet.

De kvinnelige informantene var gjennomgående uenige i dette, og deres argumenter var også mer i tråd med analysen til Skjeie og Teigen. Et eksempel var Jenny som fortalte at hun opp gjennom årene hadde truffet "en god del særdeles flinke sivilingeniørjenter med toppkarakterer". Når hun så møtte dem igjen etter 15 år, ble hun stadig like overrasket over å oppdage at de var saksbehandlere på "laveste eller midtre grad på ett eller annet kontor, og behandlet søknader og gjorde de enkle,

nesten trivielle tingene”. Jeg spurte om hun trodde at disse flinke jentene selv hadde valgt å gjøre dette enkle arbeidet, men det trodde ikke Jenny:

Jeg tror ikke på det frie valg, jeg, i noen særlig grad. Det tror jeg er et produkt av miljøet, omgivelsene, arv og så videre, oppdragelse, selvfølgelig. Når man sier at folk velger, så stiller jeg meg spørrende. Det kan godt hende at folk oppfatter det som et valg. Men jeg er ikke så sikker på at det er et fritt valg. For all del, men jeg er ikke så sikker på at de valgene er så frie allikevel.

”Det frie valg” var altså begrenset av en mengde faktorer, ifølge Jenny. Hun skilte mellom at folk *oppfattet* det som et fritt valg, og at det *var* et fritt valg. Dermed gjorde hun nettopp det Holst sier at man ikke kan gjøre, nemlig å skille mellom ekte og falske valg og gi dem betydning som gyldige og ikke-gyldige. Jenny fortalte videre om en episode fra et møte de hadde hatt om likestilling i etaten:

Den daværende leder på seksjonen sa at nei, nå hadde vi så mange flinke kvinner, godt utdannede, flinke kvinner i mellomalderen, så nå ville likestillingen gå av seg selv”. Men det gjør det ikke, mener jeg, og jeg spør meg hvorfor det ikke gjør det. For at jentene de får jo angivelig sitt frie valg. Men hvorfor blir de da sittende i sånne husmorroller rundt omkring i statens vegvesen? Ikke alle, men mange.

Jenny fortalte at hun selv hadde fått og blitt tilbudt lederstillinger fordi hun hadde jobbet mye og oppnådd gode resultater. Hun sa at hun trodde at det gjaldt for menn også, men at hun også hadde opplevd mange menn på høyere nivå, som hun syntes ikke var gode nok for stillingene sine. ”... men jeg har aldri opplevd en tilsvarende jente. Aldri!”. Jennys antok altså at middelmådige menn lettere kom gjennom nåløyet enn middelmådige kvinner, noe som tyder på at det foregår diskriminering, altså en urettferdig behandling av kvinner sammenliknet med menn.

Jenny avviste altså tanken om at det finnes en fri vilje. Valg ble styrt av forventinger, stereotyper og diskriminering,

altså både av de holdninger som satt i kvinnene selv, og som gjorde at de valgte seg bort fra lederstillinger, og de holdninger som fantes rundt dem. Vi ser her hvordan Skjeie og Teigens' forståelse ble gjenspeilt i Jenny's argumenter. Fantest det tydelige prosesser som opprettholdt ulikestilling i etaten som det hadde vært mulig å endre, som for eksempel kjønnsdiskriminerende atferd og praksiser? Beate snakket om en spesifikk ansettelsesstruktur gjorde at kvinner ikke ble ansatt. Det handlet om hastverk:

Marianne: Hvorfor blir stillingene utlyst med så dårlig tid?

Beate: Nei, det ene er at vi ikke er gode nok til å planlegge. Jeg tror i utgangspunktet ikke at det er ond vilje, jeg tror mer at det er det her, vi greier ikke..., vi har ikke lagt oss til en slik kultur, da, at vi planlegger veldig god tid på forhånd.

Beate fortalte at systemet var slik at de av og til satt og ventet på politiske vedtak eller bevilgninger. Når det politiske vedtaket endelig kom og pengene var frigitt, så skulle de gjerne starte opp arbeidet så fort som mulig. Selv om prosessen i og for seg hadde en viss lengde, og partene snakket sammen underveis, så tok det tid. Stillingene skulle kunngjøres internt og eksternt og det måtte være visse søknadsfrister. Når tilsettingsrådet endelig fikk saken, så ble det forventet at den tilsatte kunne starte umiddelbart etter vedtaket.

Vi har jo også snakket om det i Tilsettingsrådet, at vi burde hatt en slags traineevirksomhet, hvor vi hadde funnet jenter, enten eksternt eller tatt internt, som vi tror at har et potensial, også for at du skal kunne egne deg til den og den jobben i fremtiden, så må du ha praksis derfra, og derfra og derfra, vi vil gjerne at du skal gå igjennom og jobbe på den måten. Men vi har ikke kommet så langt at vi har fått til det, altså.

Beate fortalte videre at de hadde snakket flere ganger om å gjennomføre en slik traineeordning fordi det kanskje var en av de relativt få mulighetene de hadde til å få inn kvinner i visse typer jobber, primært byggeledere og anleggsledere. Beate

poengterte at når det gjaldt arbeidet inne, det vil si ingeniørjobbene inne, så var det veldig sjelden at det var så bråhast, der gikk ting litt langsommere. Beate syntes likevel at en traineeordning kunne ha blitt brukt også for innarbeidet Beate tolket fraværet av en slik praksis som manglende vilje til å skape bedre likestilling og til å modifisere et system som i praksis virket urettferdig. Hun sa at de fikk det til når de ønsket å rekruttere yngre folk, så da måtte det jo gå an å rekruttere kvinner, også, hvis de virkelig ville det.

Jeg har jo for så vidt det synet at det du vil få til, det får du til. Det er ikke aldeles sant, da, men sånn i store trekk. Så når vi i administrasjonsavdelingen har vært opptatt av å rekruttere yngre folk de siste 10 årene, så har vi faktisk fått til det, hver eneste gang vi skulle tilsette fordi vi har vært veldig oppmerksomme på, hva er det vi er på jakt etter (...). Så hvis Vegvesenet virkelig ønsket å få inn kvinner og sagt at dette er fryktelig viktig for oss, så tror jeg at vi hadde greid det. (...) men det er noe med viljen.

Fraværet av praksiser som hjelper kvinner til å gjøre de ”rette” valgene blir slik sett forstått som en form for urettferdighet overfor kvinnene, en indirekte kjønnsdiskriminerende praksis.

Andre former for urettferdighet som ble nevnt, var kjønnsstereotype forventninger til kvinnene i Vegvesenet. Charlotte mente at Vegvesenet hadde lang vei å gå før de oppnådde en rettferdig posisjon for kvinner fordi mye av atferden ”var så ekstremt kjønnsstereotyp at det var helt nifst”.

Sånn derre, som en sånn bitteliten ting som at det er damene som alltid tømmer oppvaskmaskinen, mens gubbene setter seg ned akkurat der dem ... altså sånne ting som går på ... sånne hjemme ... et sånt kvinnesyn at, jeg vet ikke hvor bevisst det er, men det er så inngrodd og gammeldags at jeg vet ikke om det går an å tro at det går an å gjøre noe med det. Og jeg vil påstå at, ja, det har blitt bedre på regionkontoret i høyere stillinger, men når man ser på segmentet lavere betalte merkantile, det er ikke mange menn der!

Urettferdigheten i at kvinnene måtte gjøre ”husarbeidet” i bedriften, mens mennene slapp ble her av Charlotte koblet til situasjonen med at det var flest kvinner i lavt betalte merkantile stillinger i Vegvesenet. Det ble en slags logikk i at når kvinner blir behandlet urettferdig på ett område så var det lett å anta at de også ble behandlet urettferdig i forhold til menn når det gjaldt avansement og karrieremuligheter. Julie fortalte en lignende historie om hvordan hun endte opp med å koke kaffe og skrive på pc for lederen. Hun var usikker på om det faktisk var hennes jobb, eller om hun ble tillagt den jobben fordi hun var kvinne (med 6 års universitetsutdanning) og de andre var menn.

Julie: Jeg merker også det at når jeg er med i sånne prosjekter og sånn så er det, når jeg var med i omstillingsprosjektet og, i ulike grupper der jeg var, så hadde jeg ofte en sekretærfunksjon også, da. Så da merket jeg at jeg fort fikk en sånn derre som skulle ordne med kaffe og kaffekopper og ja. Og lederen kunne ikke, eller det var en person som ikke kunne bruke pc så godt, så da skulle jeg skrive for han.

Marianne: Var det også på bro [referanse til avdeling i Vegvesenet]?

Julie: Nei, det var det z-prosjektet, da. I fjor. Ja. Der følte jeg at ... det var ikke bare knyttet til at jeg var... de var litt sånn tradisjonelle kvinne... at kvinner var knyttet til en slags sekretærfunksjon, da.

Marianne: Hadde du sekretærnavnet også?

Julie: Nei, nei, det hadde jeg vel ikke, eller jo, det ble vel aldri sagt rett ut, men mye av mine oppgaver var jo administrativt, da. Så, jeg gjorde begge deler, kan du si. For å få være med på det morsomme, så tok jeg også det kjedelige, da. Sånn personlig for min del, så, men de trengte jo en person som bestilte møtelokale og sånne ting.

Det var vanskelig for Julie å plassere hva som var og ikke var rettferdig i å få slike sekretær oppgaver. Det fantes også en uttalt regel i Vegvesenet om at du gjør det du blir bedt om, og det kan vanskeliggjøre oversikten over det en bør gjøre for å vise lojalitet til etaten, og det som kan være en karrieremessig blindgate, og som en derfor ikke bør påta seg hvis en ikke vil

bli sittende med rutinearbeid. Å si ifra om urettferdighet vil ofte være å gå imot det andre oppfatter som naturlig og rettferdig, som for eksempel at det kan føles naturlig og riktig for noen at kvinnene koker kaffe og skriver på PC for mennene.

Det er imidlertid ingen av disse praksishistoriene som forteller noe om kvinnenens faktiske valg. Julie berettet om usikkerhet om hun skulle nekte å gjøre oppgaver som kanskje ville kanalisere henne inn i feil spor, til det Jenny kalte ”husmoroppgavene”, noe hun altså *ikke* ønsket. Altså var hun kanskje i ferd med å havne der på tross av den frie viljen.

Diskriminering av denne typen ble sett på som urettferdig av Jenny (selv om Julie selv ikke klarte å bedømme situasjonen) og som nedgradering av kvinner til servicepersoner. Disse episodene handlet om at kvinnene ikke ble respektert på samme måte som menn, noe det lå en urettferdighet i.

Det var altså mest tale om forholdsvis subtil urettferdighet, men det ble oppfattet som viktige. Gro bidro med et eksempel på hvordan selv språkbruken i forhold til likestillingstiltak kunne virke diskriminerende i forhold til kvinner:

Vi var på et vegsjefmøte med tema om likestilling, og da hadde vi fått inn en ganske tung konsulent, som hadde et opplegg, og vi satt og hadde gruppearbeid om hvorfor det skulle være likestilling i etaten. Så kom det frem mange argumenter, da, sånn som at det er hyggelig, at det er viktig for miljøet og alt mulig sånn. Også kom konsulenten feiende inn og sa at: ”Nå har det seg slik at vi har en kvinnearbeidsplass hvor vi har behov for å få flere menn, og grunnene for at vi skal få inn flere menn er at vi skal ha det hyggelig, skape bedre miljø” og så brukte hun de argumentene som kom frem i arbeidsgruppene. Så spurte hun: ”Nå, ville dere ha søkt på en slik jobb?” Det var en utrolig artig situasjon. Du så alle disse mannlige vegsjefene, de vred seg på stolene sine og så alle mulige andre veier.

Gro mente videre at like muligheter også innebar å begrense noen (menn) for å sikre seg at noen andre (kvinner) ikke ble

tråkket på og ikke fikk sine muligheter begrenset av andre. Det er ikke nok å bare ha mulighetene; man måtte også ha fravær av barrierer. Gro var opptatt av at det eksisterte strukturelle barrierer, som hun sa gjorde det vanskeligere for kvinner enn for menn å gjøre karriere i Vegvesenet. Gro mente at menn på en måte hadde blitt kvotert hele tiden. "Like rettigheter" var ikke like hvis det innebar en systematisk og usynlig forskjellsbehandling hvor noen (menn) ble løftet frem. Hun utdypet dette synet på følgende måte:

Jeg opplevde noe spennende i sommer. Da stod jeg på en lekeplass og så på noen barn som lekte sammen, det var forresten syttende mai, så de var pent kledd. Det var en liten jente og en liten gutt. Også var det et klatrestativ som man klatret opp, klatret over, og ned på andre siden. Og gutten han klatret opp, og jenta begynte å klatre opp på andre siden. Og da begynte han å trække på hennes hender, for han skal jo ned der. Det som skjer da, er at foreldrene hennes løfter henne ned. Og så skjer det samme om igjen. Han klatrer opp og trækker på hennes fingre. Det er klart at med bunad så er det vanskeligere å klatre opp. Det er ingen som hindrer han. Det er ingen som direkte hindrer henne, men hun blir jo hindret i sin utfoldelse, på en hyggelig velmenende måte, og så tenker jeg at vi alle er programmert. Jeg er helt sikker på at de ikke så hva de gjorde, jeg er helt sikker på at jeg har gjort mye sånt i forhold til mine egne barn. Også tenkte jeg at det er akkurat slik det skjer. Og når du har klatret oppi det klatrestativet 100 ganger, så slutter du en eller annen gang.

Både jenta og gutten i klatrestativet valgte av fri vilje å klatre opp, men klatringen ble tilrettelagt forskjellig. Det var slik Gro mente det kunne fungere i jobbsammenheng også, at kvinner gjorde erfaringer som bidro til at de kanskje ikke ville klatre mer. Man kan kalle det fritt valg, og valget kan selvfølgelig respekteres, men det kan ikke kalles likestilt eller rettferdig, ifølge Gro.

Det var i hovedsak de kvinnelige informantene som argumenterte for at kvinner var gjenstand for diskriminering og urettferdighet i Vegvesenet. Når de så behovet for

likestillingstiltak, var det i stor grad drevet av at de mente at slike tiltak var nødvendige for å fjerne urettferdigheter. Kjønnsløst var altså et viktig mål, det var i lengden det eneste troverdige målet på likestilling, sammen med lønnsstatistikk. Spørsmålene om fri vilje og å respektere valg som Holst (2007) reiser, var for disse kvinnene ikke så relevante. Valgene var ofte ikke så frie, mente de.

Argumentasjonen deres var, som vi har sett, ikke preget av prinsipielle utlegninger. Antakelig var det ikke nødvendig. Prinsippene for likestilling var på en måte på plass i Vegvesenet. Problemet var praksis, og her kom de kvinnelige informantene med konkrete observasjoner og opplevelser av urettferdigheter og ulikestilling. Noen mannlige informanter, som Tor, Arne og Kurt, mente derimot stort sett at praksis ikke var noe problem, slik vi har sett i tidligere kapitler. De mente at prosessene i Vegvesenet sikret likebehandling. Når dette ikke alltid resulterte i kjønnsløst, så skyldtes det kvinnenes egne valg og ikke mangel på likestilling. Mens argumentasjonen til Skjeie og Teigen fant god resonans hos de kvinnelige informantene, la de fleste av de mannlige seg mye tettere på det som tilsynelatende er prinsippene til Holst.

For de intervjuede kvinnene eksisterte det altså fortsatt urettferdighet som krevde likestillingstiltak. Flere menn var ikke enige. Betød det at de mente at likestillingen hadde gått for langt, og at det nå var blitt slik at det var menn som ble urettferdig behandlet?

På hvilke grunnlag ble det hevdet at etatens menn ble urettferdig behandlet?

En skulle kanskje trodd at det var yngre menn som ville føle seg mest truet av likestillingstiltak som innebar positiv forskjellsbehandling av kvinner. For meg var det derfor overraskende at det helst var eldre menn som kom i fokus når jeg i intervjuene spurte om mulig urettferdig behandling av menn. Dette var imidlertid minst like mye et resultat av en generell personalpolitikk i Vegvesenet som at det var et produkt av likestilling.

”Eldre menn” er ofte en omdiskutert gruppe, og vi kjenner uttrykket ”gamle gubber” fra andre debatter i

samfunnet. Denne kategoriseringen fantes også i Vegvesenet. Staten offisielt vurderte seg selv som mer eller mindre oppegående og moderne blant annet på grunnlag av rekruttering av kvinner, særlig til ledende stillinger. ”Gamle gubber” ble derfor ikke bare noen som hindret likestilling, men som også hindret nytenkning, kreativitet, oppegåendehet og modernitet i virksomheten. De ble altså oppfattet som et problem i forhold til omorganiseringer i Vegvesenet. Ikke alle eldre menn ble karakterisert som gamle gubber, men de eldre mennene representerte også et problem fordi det var så mange av dem, og fordi de kom til å gå av med pensjon samtidig, og skape et stort behov for rekruttering av teknisk kompetanse.

Flere av informantene reagerte på slike karakteristikk som ”gamle gubber” og argumenterte for verdien av erfaring. Charlotte bidro ved å lansere et mer positivt bilde av de eldre mennene i Vegvesenet, nemlig ”den positive tradisjonsbæreren”. Hun sa at de ”største tradisjonsbærerne” stort sett var menn over 50 år, og når jeg spurte hvem de var, så svarte hun:

Charlotte: Altså de som er veldig typisk, de som har vært i Statens vegvesen, det er jo stort sett ingeniører og sivilingeniører, som har god og lang fartstid kun i Statens vegvesen, gjerne med bred erfaring fra Statens vegvesen, men det er [bare] derfra de har denne erfaringen sin.

Jeg spurte om hvordan begrepet ”tradisjonsbærer” stod til begrepet ”gamle gubber”. Charlotte sa at det var den samme gruppa man snakket om når man snakket om gamle gubber eller positive tradisjonsbærere, men samtidig påpekte hun at hun mente at det beste av det de eldre mennene hadde å bidra med, var en veldig viktig del av Vegvesenets tradisjon.

Charlotte: Altså det positive i den gruppen, det skal vi ikke skusle bort.

Marianne: Og det positive, den tar med seg den positive tradisjonen?

Charlotte: Ja, det at vi har en tradisjon i Statens vegvesen, det synes jeg faktisk er ganske viktig. Jeg opplevde det for eksempel når vi hadde innføring på

miljøsatsning, det gir en trygghet som gjør at folk også tør å prøve noe nytt.

Marianne: Fordi at det ligger en tradisjon i bunnen?

Charlotte: Ja. Du har på en måte en trygg basis, som du vet at det driver vi på med uansett. Om vi endrer på noe med det å bygge eller drive vei, så kjenner vi oss fortsatt igjen i jobben vår. Derfor kan vi faktisk tørre å gjøre en del ting litt annerledes.

Marianne: Den positive tradisjonen, kan du beskrive den?

Charlotte: Altså, den er kjennetegnet av en utrolig oversikt, geografisk, teknisk, mennesker, altså de har et utrolig kontaktnett i statens vegvesen. Og å kunne faktisk ha det som et grunnlag for uansett hva du bygger av ny organisasjon, så tror jeg at det er en basis som er ganske viktig for Vegvesenet.

Charlotte gjorde forvaltningen av begrepene også til et spørsmål om (egen) ansvarlige ledelse, om å lokke frem de positive kunnskapene denne gruppen satt inne med. Hun mente det var få som ikke lot seg bearbeide, og at de som faktisk kunne karakteriseres som gamle gubber i negativ mening også kunne bidra med noe positivt innimellom, så heller ikke de var *bare* gamle gubber, mente hun.

Flere mente at det var tilløp til urettferdig behandling av eldre menn, men hovedsakelig knyttet til omstillingsstrategier. For eksempel fortalte Julie om et innlegg i etatens internavis som argumenterte for at de nå måtte bli kvitt de gamle gubbene. Det skapte mange såre følelser hos de eldre mennene i Vegvesenet:

Julie: Ja, vi hadde jo ... det var jo en av regionkoordinatorene som hadde et ganske fiffig utspill i forbindelse med at nå må vi få bort de gamle gubbene i Vegdirektoratet og ... det skapte ganske sterke reaksjoner både i fagforeningene og ... da fikk jeg en veldig følelse av at det hun sa i den artikkelen, på en måte, de fleste skjønnte hva hun mente, liksom, men det var veldig mange som ble såret av den, da. Mange eldre. Og da fikk jeg en følelse av at det ikke var noen stor takhøyde for å diskutere at vi faktisk er en etat med ganske mange gamle eldre menn med teknisk bakgrunn, da, i det offentlige rom på en måte, at det var

på en måte noe en måtte... på en måte trå forsiktig, da,
da mange med såre, mange som ble såret, da ...

Det var et sensitivt tema og ikke noen stor takhøyde for å diskutere de eventuelle problemene med ”gamle gubber”. Var det snakk om urettferdig behandling eller var det slik at Vegvesenet hadde et problem som var legitimt, og som de måtte gjøre noe med, som for eksempel problemet med for mange teknisk personell i høy alder som ville komme til å gå av samtidig?

I en offisiell rekrutteringsplan står det at det er for mange eldre mannlige arbeidstakere, at de kommer til å gå av med pensjon samtidig, og at de da kommer til å mangle arbeidskraft i stor skala. Samtidig blir det sagt at de mangler kvinner, som man gjerne vil ha flere av, men at disse ikke vil komme når det ikke er karrieremuligheter i etaten på grunn av alle de eldre mennene med lang erfaring og mye kompetanse som står i kø for å få lederstilling.⁷⁴ Samtidig så hadde disse mennene en lang erfaring og mye kunnskap, noe som kunne gjøre forholdet mellom eldre menn og det å inn flere kvinner til et dilemma. Det mente Tor:

Ja, de [eldre mennene] har jo kompetanse i dag, og så har de jo erfaring og ansiennitet, ikke sant. Som grunnleggende faktorer på det, så det kan bli en utfordring for oss det, altså. Så vi ikke kaster ut [kunnskapen med de eldre mennene/babyen med badevannet] ... Så [gjelder det at] ikke alle jentene våre slutter, så blir vi sittende med alle disse gamle mennene, også får vi, blir vi enda verre stilte med likestilling.

Tor fortalte videre at Mesta hadde hatt sluttpakker fra 45 år og oppover, og at det var folk som de regnet med at hadde ny jobb innen et halvt år. De som tok sluttpakke i Vegvesenet som var 50 år og oppover, førtidspensjonerte seg i prinsippet, sa Tor. Videre sa han:

⁷⁴ Trender i utviklingen – fremtidig rekrutterings- og kompetansebehov. Rapport fra faggruppe 2, VEGROK, April 2000. Staten Vegvesen

Vi har et sånt problem med hvordan vi skal få dette til å gå i hop på en mest mulig fornuftig måte så vi også får en utveksling av kompetanse, slik at dagens kompetente system på en måte fortsetter. Og få overlevert det til en ny generasjon.

Slik sett mente Tor at en del eldre menn kanskje ble urettferdig behandlet, men samtidig at dette var nødvendig for å sikre etaten i et mer langsiktig perspektiv. Urettferdigheten var mest knyttet til alder og i liten grad til kjønn, selv om Vegvesenets personalpolitikk i forhold til denne gruppen også inneholdt elementer av likestilling, slik vi så over.

Jenny påpekte at før nedbemanningen begynte så var det mange, særlig mannlige ledere, som var opptatt av at mange kvinner over femti år uten formalutdannelse kom til å bli overtallige. ”Nå ser vi at det er relativt mange menn over femti med lav formell utdanning eller uten formell utdanning som også har blitt overtallige i forbindelsen av utskillelsen av Mesta”, føyde hun til. Jenny fortalte videre at det var en del frustrasjon i denne gruppen av overtallige menn over femti uten formell utdanning og ga et eksempel på hvorfor:

Vi holder jo på for eksempel å lære opp en gruppe som består av en tjuvfem kvinner og seks menn som skal være byggherrestøtter, altså avlaste teknikerne, og der har jeg jo opplevd det i et møte, faktisk, at en representant for den gruppen, altså en gjeng [menn over femti] uten gammeldags gymnas men med 1 års teknisk skole, han ble i harnisk over at et kvinnemenneske med et halvt års utdanning, som en slik skole er, skulle være mer effektiv i sammenheng med to sivilingeniører istedenfor to sivilingeniører og hans egen kompetanse. Han stilte faktisk det spørsmålet i det møtet, og da svarte faktisk [topp]ledelsen at ja, det mener vi at det vil være.

Disse femtiåringene hadde ikke mulighet til å ta kurset fordi det ikke var åpent. Deltakerne ble håndplukket. Det var både menn og kvinner, men i hovedsak kvinner.

Jenny: Så det her er jo valgte oppegående folk som har vist interesse og som kanskje har jobbet med denne

type jobb, som sekretær. Det er de som har fått det tilbudet. Og det viser seg jo at de er veldig flinke. De lærer jo veldig mye. Mange av dem sitter i en slik type jobb allerede. Og de blir bedre. Og det er veldig vellykket.

Marianne: Hvordan tok han som var femti uten utdanning, svaret?

Jenny: Nei, han måtte jo gi seg da han fikk det svaret.

Jenny mente altså at dette var rettferdig. Det var de som passet best til de påtenkte oppgavene som ble valgt ut til kurset. Kurt var derimot den av informantene som var klarest på at han mente at ”likestillingstiltak” kunne oppleves urettferdig for menn.

Kurt: Det var en episode for noen år siden, ble noen jenter sponset noen år på høyskolen, for å komme opp i cand. mag., for eksempel, så kom de tilbake og fikk stillinger på bekostning av erfarne menn. Det tror jeg nok ble dårlig mottatt av enkelte. En som sluttet, mente at det var kjønn som var bestemmende for at han måtte gå.

Kurt modererte historien etter hvert som vi pratet mer om den. Kvinnene som fikk utdanning var egentlig bare en, og de erfarne mennene var egentlig bare én mann som verken hadde formell utdanning eller så veldig lang erfaring og som dessuten også hadde hatt anledning til å ta videreutdanning hvis han ville, riktignok på egen bekostning. Likevel ble historien fortalt som uttrykk for en engstelse som Kurt og flere av intervjupersonene knyttet til kvotering.

Marianne: Er du uenig i det som skjedde der?

Kurt: Akkurat han, hvilken bakgrunn han hadde i forhold til hva de hadde, så vet jeg ikke, jeg har ikke innsyn i begge bakgrunner, jeg har bare hørt det fra han, som ikke følte seg verdsatt.

Marianne: Det skjønner jeg. Men du er ikke sikker på at det var feil gjort?

Kurt: Nei, det vet jeg ikke. Det kunne vært riktig beslutning å ta, men likevel er magefølelsen litt dårlig når slikt skjer, men det er vanskelig å si på forhånd hvordan en vil reagere.

Kurt mente at menn ikke følte seg så urettferdig behandlet hvis det var deres egne kollegaer som ble valgt fremfor dem. Antakelig handlet det om at de faglige kriteriene for utvelgelse da var mer gjennomsiktige og like de tradisjonelle faglige kriteriene som de var vant med, og derfor akseptable. Samt at de selv hadde sett personen i jobb, og visste hva han eller hun var god for. Videre sa han om kvotering av kvinner:

Marianne: Du sa at når en ung kvinne blir ansatt istedenfor en gammel mann, så tenker man at det er kvotering?

Kurt: Ja

Marianne: Er det negativt?

Kurt: Ja, det kan oppleves som negativt og urettferdig.

Marianne: Hvordan er det å forholde seg til noen som kommer inn som du opplever at blir kvotert, på en slik måte?

Kurt: Hun må bevise at hun duger, før de klarer å forholde seg til henne.

Det var antakelig mange som med Kurt hadde mistanke om kvotering dersom en ung kvinne ble foretrukket framfor en eldre mann. Det forteller om hvor vanskelig det kan være å fravike enkle ansiennitetsprinsipper, selv om en fra strategisk hold ønsker seg annen kompetanse til lederstillinger enn den tradisjonelle. Likestillingstiltak blir dessuten ikke akkurat lettere å gjennomføre dersom unge kvinner hele tiden må bevise sin dyktighet. Kurt var i utgangspunktet positiv til å få kvinner inn til etaten og ønsket ikke å si at det var blitt tatt feil beslutninger når det var ansatt kvinner. Han hadde heller ikke opplevd at de ansatte kvinnene ikke hadde vært gode nok i jobben. Det han holdt fast ved som vanskelig, og som han opplevde som negativt og urettferdig, var noen menns opplevelse av å ikke lengre være verdsatt i etaten.

Også Charlotte fortalte om frustrerte menn i forbindelse med kvotering. Hun mente at kvotering var blitt et negativt ladet ord blant mange menn i Vegvesenet fordi de følte seg usikre og skvis. Dette gjaldt etter hennes oppfatning menn i alle aldre, men i høy grad de unge mennene. De fremstod,

mente hun, som engstelige. Charlotte ga på denne måten støtte til antakelsen om at det særlig var unge menn som følte seg truet av likestilling, mens de andre informantene i hovedsak bare snakket om eldre menn. I det hele tatt virket det som om likestillingsdiskusjonen sirklet om unge kvinner og eldre menn, mens unge menn og eldre kvinner var ganske fraværende. Som vi også har sett i tidligere kapitler, var likestillingsspørsmålene i Vegvesenet preget av et samspill mellom kjønn og alder.

Urettferdighet og usikkerhet

Likestilling kan gjøres til gjenstand for prinsipielle diskusjoner, noe jeg ga et eksempel på innledningsvis ved å referere til debatten mellom Cathrine Holst på den ene siden og Hege Skjeie og Mari Teigen på den andre. Holst påpeker at forskjellen mellom henne og Skjeie/Teigen er at hun har fokus på prinsipp, og at de har fokus på praksis (Holst, 2008). Overgangene mellom prinsipper og praksis er flytende. Man lar seg styre av sine prinsipper, og man velger prinsipper for å rettferdiggjøre sine valg (eks. Hogg and Abrams, 1996). Jeg mener man ikke kan fristille det ene fra det andre. Man kan derfor knytte både prinsipper og ønskede likestillingspraksiser til diskusjonen mellom Holst og Skjeie/Teigen. Et annet spørsmål blir om urettferdighet og usikkerhet vil betone samme situasjoner, og om disse skal ha samme rang?

En følelse av urettferdighet blir gjerne et viktig element når likestilling diskuteres, og vi har sett her at både kvinner og menn følte seg utsatt for urettferdig behandling i noen sammenhenger. De kvinnelige informantene fortalte om kjønnsdiskriminering i form av å bli forventet eller pålagt å gjøre kjønnsstereotype og nedgraderende sekretæroppgaver, og slik bli sluset inn i trivielle jobber uten karrieremuligheter, men de la framfor alt vekt på at det var indirekte former for forskjellsbehandling som var urettferdig overfor kvinner og som bidro til at valgene ikke var frie.

Vi så også at for eksempel Arne mente at når kvinner ikke ble ledere, så skyldtes det deres egne (fornuftige) valg som handlet om kvinners ”omsorgsge” som gjorde at de prioriterte å ta seg av familien sin. Det var altså en motsetning her mellom å se på kvinners manglende likestilthet i organisasjonen som et

resultat av ufrie valg og frie valg, hvor det første ble satt i sammenheng med et kjønnsdiskriminerende syn på og behandling av kvinner generelt. Slike historier ble brukt for å forklare kvinners manglende likestilthet som mangel på kvinners frie valg gjennom ulike former for kulturelle og strukturelle kjønnsbarrierer.

Mennene følte seg diskriminert, når de ble beskrevet som ”gamle gubber”, lite omstillingsdyktige, og de følte seg også diskriminert på gruppen menn sine vegne når en noe yngre kvinne ble ansatt fremfor eldre menn. Vi så også et eksempel gjennom Julies erfaringer på en eldre mann som også var leder, som hang etter i håndtering av dataverktøy, noe som vil være en utfordring for etaten hvis dette er vanlig.

Flere av både de mannlige og kvinnelige intervjupersonene mente at begrepet ”gamle gubber” var uheldig, og det ble utvist varsomhet når det kom til temaet eldre menn i etaten. Begrepet ”gamle gubber” bidro til å stereotypisere menn som bakstrevske og lite endringsvillige, og også som overflødige i det ”nye likestilte vegvesenet”.

Charlotte gjorde riktignok en språklig innsats for å endre dette ved å lansere en alternativ betegnelse: ”positiv tradisjonsbærer”. Hun bidro også til å avessensialisere betegnelse ved å gjøre det til et lederansvar å få frem det gode potensialet i sine medarbeidere. De eldre mennene kunne også føle seg urettferdig behandlet når det ble satt i verk tiltak som tilsynelatende skulle fjerne barrierer for kvinner ved å oppgradere andre former for kompetanse som en indirekte måte å få flere kvinner inn i etaten. Dette ble gjort gjennom politikk knyttet til kompetanse, likestilling, alder og kjønn. Det er med andre ord mange dilemmaer som oppstår når kjønn, kompetanse og politikk blir samprodusert.

De eldre mennenes opplevelse av å bli behandlet urettferdig handlet nok mer om generell omstilling i etaten enn om likestilling, og mangelen på sivilingeniører som etaten forustå skulle oppstå i løpet av en 10-års periode. Vi aner at omstillingstiltakene gjorde situasjonen mer utforsigbar fordi velkjente ansiennitetsprinsipper ble erstattet av andre typer av kriterier for opprykk til lederstillinger. Det virker som om dette skapte en usikkerhet som i sin tur ga grobunn for mistanke om

urettferdig behandling. Vi har sett noen eksempler på hvordan slike mistanker i sin tur skapte urettferdighet overfor nyansatte kvinnelige ledere. De var mistenkte for å være blitt kvoterte og måtte følgelig bevise sin dyktighet på måter som antakelig de fleste menn i samme posisjon slapp. Slik sett bidro nok omstillingen i Vegvesenet til å komplisere gjennomføringen av likestillingstiltak, samtidig som omstillingen til dels gjorde det lettere å argumentere for viktigheten av likestilling.

KAPITTEL 9: PROSESS OG/ELLER BALANSE?

Denne avhandlingen har undersøkt hvordan likestilling ble forstått i Vegvesenet. Bakgrunnen for studien var at Vegvesenet ønsket å få mer innsikt i likestillingsprosessene i etaten, og lurte på: ”Hvorfor står likestillingsarbeidet i stampe, hva skjer fra ord til handling?”. Målet for avhandlingen var primært å finne ut mer om hva likestilling var for de ansatte i etaten. Det var et veldig bredt mål som la opp til en åpen og vid studie.

Vegvesenet har offisielt vedtatt klare mål for likestilling, inklusive strategier for å nå målene, slik vi så i kapittel 4 og 5. Imidlertid har diskusjonene fortsatt også etter at jeg gjorde intervjuene mine, og likestilling er på ingen måte noe avsluttet kapittel. Jeg vil illustrere dette ved å gjengi noen nylige utspill om likestilling på Vegvesenets internwebb i november 2008.⁷⁵ Under overskriften ”Kvinnene inntar lederjobbene” får vi vite at en kvinne har blitt ansatt som administrasjonsdirektør, og at andelen kvinnelige ledere stiger generelt i Statens vegvesen. I Vegdirektoratet er andelen kvinnelige ledere oppe i 45 prosent, påpekes det, men det sies også at likestillingssituasjonen ikke er like bra i resten av etaten. Den nye administrasjonsdirektøren Jane Bordal gjorde rede for likestilling til journalisten:

Min oppfatning av utviklingen er at den er kommet som følge av en bevisstgjøring rundt behovet for å ha balanse i kjønns sammensetningen. Det virker også som at kvinner i større grad nå søker seg til ledende stillinger. Vi har nå mange dyktige kvinner i ledende stillinger og har også den senere tid hatt en positiv utvikling. Et eksempel er Veg- og trafikkavdelingen, der man i forbindelse med omorganiseringen fikk inn flere

⁷⁵ Jeg kontaktet en venn som jobbet i Vegdirektoratet for å høre hans mening om hvilken rolle interwebben hadde i arbeidsstokken, og han mente at det var det forumet som hadde mest leserflate, så godt som lest av alle ansatte hver dag.

kvinnelige ledere. De jentene har fått lederjobben fordi de er dyktige, og ikke fordi de er jenter”.⁷⁶

To dager etter kom et nytt innlegg på internwebben: ”Kvinner må motiveres”. Det handlet om kjønnsfordelingen i Statens vegvesen, hvor Region nord og Region øst med sine 30 prosent kvinner i ledelse lå på topp, mens Region midt lå på bunnen med 12 prosent kvinner i ledelse. Regionvegsjefen i Region midt, som blir omtalt som å ha etatens jumboplass i likestilling, Berit Brendskog Lied, sier at hun i utgangspunktet er mot bruk av det hun kaller ”ekstraordinære tiltak” i likestillingsøyemed, men legger til:

Beklageligvis har vi få, om noen, kvinnelige søkere når det utlyses lederstillinger hos oss. Det både må og vil vi gjøre noe med. Region midt har derfor tatt initiativ til å få i gang et motivasjonskurs for kvinnelige ledere in spe (...). Men her står vi ovenfor en helt spesiell utfordring, som om vi virkelig ønsker å gjøre noe med. Slike utfordringer krever spesielle og utradisjonelle tiltak (...). Det var nok med meg som det er med mange andre kvinner. Vi er bekymret for at vi ikke skal klare oppgaven og er redd for å gjøre feil. For min del har det derfor vært gledelig å registrere at det er lov å gjøre feil, uten at man blir kappet hodet av. Skal vi få økt andelen kvinnelige ledere, må de med potensial motiveres til å ta en slik utfordring. Alle som innehar lederstillinger, også menn, må også ha rom for å ha et liv utenfor arbeidsplassen”.⁷⁷

Den nye vegdirektøren, Terje Moe Gustavsen, svarte på de to innleggene om likestilling. Han refererte til de økende tallene for kvinner ansatt i ledelse de siste syv årene, men påpekte også at tallene var svakere i resten av etaten enn i Vegdirektoratet. Likevel mente han at det ver en positiv utvikling, og at ”det har skjedd noe”. Han skrev:

⁷⁶ Helge Rong, ”Kvinnene inntar lederjobbene”. Publisert 17 nov 2008. Statens vegvesens Intranett

⁷⁷ Helge Rong: ”Kvinner må motiveres”. Publisert 19.nov. 2008. Statens vegvesens Intranett

Dette er et resultat av målrettet og skikkelig innsats, fra etatens ledelse og selvsagt fra kvinnene selv. Men til tross for den positive utviklingen fra Vegdirektoratet, ser den positive utviklingen ut til å ha stoppet opp. I Statens vegvesen skal ingen, uavhengig av kjønn eller alder, utelukkes fra lederstillinger. Ingen skal ansettes utelukkende på kjønn eller alder. Men vi må sørge for en bedre balanse mellom kvinner og menn. Dermed må relativt flere kvinner ansettes som ledere i de kommende årene. Men det må skje i konkurranse med alle som søker og ut fra at de er godt skikket og kvalifisert.⁷⁸

Vegdirektøren slo her fast at han vil prioritere likestilling, samtidig som han beroliget alle som trodde at kvinner skulle bli satt inn i lederstillinger uten å være skikket og kvalifisert. Vegdirektøren mente at Statens vegvesen hadde mange kvinner som ville kunne bli gode ledere, og han sa at han ønsket å legge til rette for at alle lederne, kvinner som menn, ble i sine stillinger. Han fokuserte videre på at det skulle være mulig å kombinere det å ha en familie med det å ha en lederstilling i etaten. Det var vanskelig for så krevende stillinger som slike lederstillinger er og blir, mente han, men det måtte gjøres, det var den eneste måten. Videre avviste han egne lederutviklingsprogrammer for kvinner og sa at det høyeste møteorganet, ELM, hadde besluttet at Vegvesenet skal fokusere på karriereutvikling og motivasjonskonferanser, hvor ”lederne skal få øye på lederemner blant våre kvinnelige ansatte, og for at kvinnene skal få øye på seg selv”. Vegdirektøren satte her fokus på kvinner som problem, men han satte samtidig også fokus på ”lederne” som problem, ved å si at lederne også trengte hjelp til å klare å se de kvalifiserte kvinnene. Innlegget viser at det har skjedd noen endringer siden dybdeintervjuene som er hovedmaterialet i denne avhandlingen ble foretatt. En endring er at fokuset på at likestilling også handler om menns situasjon, har blitt sterkere. Det kan vi se i Vegdirektørens påpekning om arbeidstid, hvor implisitt diskriminering også har blitt tatt til etterretning, og

⁷⁸ Vegdirektør Terje Moe Gustavsen, publisert 20.11.2008. Statens vegvesens Intranett

gjort utslag i et krav om at ingen skal ha så stor arbeidsbelastning at de ikke kan ha et liv utenfor jobben. Samtidig ser vi stabiliteten i behovet om å stadig påpeke at å rekruttere etter et ønske mangfold ikke trenger å gå på bekostning av kvalifikasjoner. Vegdirektøren ga til slutt eksplisitt en egen beskjed til etatens menn:

Melding til etatens menn: Det blir også plass til mannlige ledere i framtida – mange gode mannlige ledere. At vi i en periode vil forsterke arbeidet for å utvikle og motivere kvinner til lederstillinger – og ansette relativt flere kvinner, er selvsagt for å få en bedre kjønnsbalanse. Til beste for Statens vegvesen og ikke minst – til beste for etatens mange dyktige kvinner og menn!⁷⁹

Det er interessant at Vegdirektøren gikk ut så tydelig for å si til etatens menn at det vil være bruk for dem også. Det tyder på at diskursen om likestilling som en pendel som kan svinge for langt, fortsatt står sterkt, og at det er en motsetning mellom full likestilling for kvinner og full likestilling for menn fortsatt er stabil i Vegvesenet.

Sammen med gruppeintervjuene jeg foretok i 2008, bidrar utsagnene overfor til å danne et grunnlag for en vurdering av hvor relevant denne avhandlingen er i Vegvesenet i dag. Dybdeintervjuene ble foretatt fra 2002 og frem til 2007, og selv om vi ser enkelte endringer, så er mange av diskursene stabile, for eksempel misforståelsen som oppstår når mennesker med en individualistisk prosessforståelse av likestilling tolker kollektivistiske forståelser av likestilling. Da får vi ofte, som vi har sett tidligere i avhandlingen, en misoppfatning om at forholdet mellom rekruttering av utradisjonell kompetanse eller kvotering på grunnlag av gruppetilhørighet går utover rekruttering på grunnlag av kompetanse. Jeg vil konkludere på grunnlag av dette med at avhandlingen fortsatt er meget relevant for Vegvesenets situasjon i dag.

For den som har lest avhandlingen så langt, bør det vel ikke komme som noen overraskelse verken at det er framgang når det gjelder kjønnsbalanse eller at framgangen ikke alltid er

⁷⁹ Vegdirektør Terje Moe Gustavsen, samme sted.

så rask i Vegvesenet. Det er heller ingen nyhet at likestilling i form av kjønnsbalanse er kontroversielt. Men hva har vi lært om de underliggende forholdene i Vegvesenet som kan produsere eller reprodusere både gode og dårlige prosesser for økt likestilling og til og med engstelse for at likestillingen ”går for langt”? Og hva forteller resultatene fra avhandlingen mer generelt om forståelser av likestilling, og hva som kan bidra til at arbeidet for likestilling blir mer eller mindre effektivt?

Jeg presenterte i kapittel 2 tre teoretiske rammeverk som skulle være utgangspunkt for den empiriske analysen. Det første var det eksisterende teoretiske bildet av likestillingsstrategier og tilhørende likestillingsforståelser (Bacchi, 1996, 2004; Rees, 1998; Squires, 2005; Benshop og Verloo, 2006). Det andre rammeverket handler om hvordan domestiseringspraksiser kan bidra til at det skapes forskjellige oppfatninger om og praksiser i forhold til likestilling blant de ansatte (Sørensen 2005). Det tredje rammeverket om samproduksjon (Jasanoff, 2004) var ment som et utgangspunkt for å vurdere i hvilken grad likestillingsforståelser og – praksiser ble stabilisert eller ikke, med vekt på hvordan likestilling ble samprodusert (eller ikke) som kunnskap og politikk. Stabilitet og mangel på stabilitet kan vurderes ved å se på diskurser om likestilling, representasjoner av likestilling, identitet knyttet til likestilling og eksistensen av likestillingsinstitusjoner (Jasanoff, 2004). Jeg har i tillegg trukket på teorier om kjønn og teknologi (Faulkner 2000, 2007; Wajcman 2009), om tverrfaglig samarbeid (Sørensen, 2009) og om likestilling og rettferdighet (Holst 2007, 2008; Skjeie og Teigen, 2007). Hva har disse perspektivene bidratt med?

Mainstreaming eller kategoripolitikk

Vi så at det norske likestillingspolitiske statlige lovgivningen og medfølgende likestillingsforståelse vokste frem i samsvar med befolkningens tro på staten som støttespiller, og ikke minst i en allianse med kvinner og kvinneorganisasjoner (Hernes, 1982, 1987; Melby, 2008; Teigen og Wängnerud, 2009). Jeg undersøkte hvordan Statens vegvesen forholdt seg til den statlige likestillingspolitikken og

retningslinjene for likestilling, både i de offisielle papirene og hos intervjupersonene.

Barne- og Likstillingsdepartementet (BLD) har et overordnet ansvar for regjeringens kjønnslikestillingspolitikk, men Samferdselsdepartementet har i likhet med de andre departementene ansvar for egne politikkområder. Jeg viste at Samferdselsdepartementet offisielt forholdt seg aktivt til BLDs forståelse av likestilling, men også at ministrene ikke nødvendigvis hadde samme forståelse av likestilling når de uttalte seg, som vi så fra seminaret om en mer feminin Nasjonal Transportplan (NTP). Vegdirektøren rapporterer til Samferdselsdepartementet og får sine retningslinjer derfra. Jeg har vist hvordan en del av de offisielle dokumentene om likestilling som ble brukt i Vegvesenet offisielt hadde klare linjer til BLD sin likestillingsforståelse, med fokus på rettigheter og rettferdighet og bruk av alle ressurser i befolkningen. Dette gjaldt de dokumentene som man kan si kom via forvaltningen.

Den andre delen av de offisielle likestillingspapirene kom fra Det sentrale likestillingsutvalget i Statens vegvesen og var av en annen karakter. De var basert på en klar mangfoldsretorikk som beskrev hva kvinner og menn skulle representere av egenskaper og evner i etaten. Denne strategien bryter tydelig med BLD sin likestillingsforståelse. Dette sår en tvil om Hernes' påståtte sterke allianse mellom staten og kvinnene/kvinnegruppene, siden likestillingsutvalget valgte å vende seg bort fra den statlige strategien fordi de følte at den ikke førte frem. Som for å støtte denne tvilen, så vi at BLDs iver for likestilling allerede strander i Samferdselsdepartementet, som valgte å ikke levere likestillingsrapportering når det var frivillig, og som leverte mangelfull redegjørelse når det ble lovpålagt.

Det fantes altså to hovedlinjer av forståelser i det offisielle statlige systemet i Statens vegvesen, hvor den ene baserte seg på rettferdighet og mangfold og lot seg spore til BLD og den andre baserte seg på essensialistiske kjønnsforskjeller og lot seg linke til noen stortingsrepresentanter som engasjerte seg for likestilling i Vegvesenet, samt til Det sentrale likestillingsutvalget i etaten.

Hvordan er forholdet mellom de offisielle likestillingsforståelsene i Vegvesenet og eksisterende teoretiserte likestillingsforståelser og tilhørende strategier?

For å svare på dette, vil jeg først vise til det første teoretiske rammeverket, som skiller mellom kategoripolitikk og gender mainstreaming.

Squires (2005) presenterte en tredeling av gender mainstreaming hvor hun knyttet den første rettighetsbaserte forståelsen av gender mainstreaming til byråkratier. Vi så fra kapittel 1 at dette samsvarte med den første likestillingsforståelsen i Statens vegvesen, hvor den ene av to offisielle forståelser lot seg lede til BLD. Videre viste Squires at den andre inndelingen, som hun kalte 'omvendt gender mainstreaming', og som har et forskjellsfeministisk fokus, ofte finnes i kvinneaktivistgrupper. Dette var også i samsvar med situasjonen i Statens vegvesen, hvor den andre offisielle likestillingsstemmen kom fra Det sentrale likestillingsutvalget og var forskjellsfeministisk. Squires tredje inndeling, 'displacement', som jeg har oversatt til 'forskyvning', representerer kjønnsforskningens komplekse forståelser av kjønn, hvor opphevelse eller oppløsning av rigide kjønnskategorier har vært et mål. Det er tendenser til å se oppløsning av kjønnskategorier i Vegvesenet gjennom den doble inklusjonen av kvinner i teknologifeltet, gjennom å både ansette kvinnelige ingeniører, samt å ansette folk fra andre fagfelt som på grunn av tilfeldig høyere kvinneandel oftere var kvinner, og inkludere disse i det teknologiarbeidet som ikke var opplagt ingeniørarbeid. Altså gjenfant jeg alle tre av hennes kategorier i Vegvesenets likestillingsdiskurser.

Squires hadde også inndelinger av hva som kunne *begrense* de tre modellene av gender mainstreaming: individualisering i den byråkratiske modellen, essensialisme i kvinneaktivistgruppen, og (for) komplekse likhetsforståelser og likhetsoverveielser. Jeg kunne ikke oppfatte en begrensning av individualisering i den byråkratiske modellen fra BLD, som heller forfektet et kollektivistisk syn på likestilling, og en positiv pådriverrolle for kategoripolitikk samtidig som de eksplisitt også hadde en aktiv pådriverrolle for å utvikle gender mainstreaming (kjønnspektiver på organisasjon og

produkt). Kanskje det kan ha noe med den beskrevne alliansen med kvinner og kvinnegrupper å gjøre, og den særnorske kvinnevennlige staten som Hernes syntes å se.

Den andre begrensningen, essensialisering, var i høyere grad tilstede i den andre offisielle likestillingsforståelsen som hadde en forskjellsfeministisk karakter. Ikke bare ble det implisitt sagt at kvinner og menn var forskjellige, men det ble eksplisitt ramset opp hva slags evner og personligheter som var knyttet til kvinner og hvilke som var knyttet til menn. Dette må sies å være en mulig fallgrube for essensialisering, som ble artikulert for eksempel av intervjupersonen Arne. Han mente for eksempel at kvinner stort sett passet til å jobbe spesifikke steder i organisasjonen fordi de var kvinner.

Den tredje begrensningen, som beskriver *for* komplekse likhetsforståelser og likehetsoverveielser, finner vi i liten grad i Vegvesenet. Kompleksiteten så vi blant annet i de komplekse samkonstruksjoner mellom fag og kjønn. Grep som ble gjort i organisasjonsutviklingen rammet grupper av eldre menn, og dette ble italesatt hos intervjupersonene. Lavt utdannede kvinner ble også rammet i like stor grad, men det skapte ikke den samme graden av uro. Da mennene ble rammet, lagde det en usikkerhet i staben, hvor noen menn følte seg usikre på sin posisjon i etaten, og noen tolket da situasjonen som urettferdighet og som ulikestilling. I noen tilfeller kunne det konkluderes med at "likestillingen hadde gått for langt", som vi spesielt så i e-posten fra den frustrerte mannlige ansatte "Trond", og som vi har sett at har blitt knyttet til en individualistisk forståelse i tidligere likestillingsteori (Teigen, 2004:107).

I kapittel 2 refererte jeg til et stadig tilbakevendende problem ved gender mainstreaming, nemlig at definisjoner av likestilling sjelden eller aldri var gitt. Gender mainstreaming forfekter likestillingprosesser, og da er det nærliggende å tro at prosessen faktisk *var* likestillingsmålet. Spørsmålet bør heller være hvilken *type* prosesslikestilling de forfekter, om det er av en individuell eller kollektiv karakter, som vil gjøre store forskjeller for den implisitte likestillingsdefinisjonen.

Hos de ansatte fant jeg fire typer likestillingsforståelser, som var av litt forskjellig karakter, og ikke helt

sammenliknbare: tall-likestilling (kjønnsbalanse), prosesslikestilling (likebehandling), normalitetslikestilling (fravær av stereotyper), og til sist likestilling som mangfold. Disse hadde igjen forskjellige forståelsesrammer, da de forholdt seg forskjellig til spørsmål om:

- gender mainstreaming/kategoripolitikk
- individorienterte/kollektivistiske rettferdighetsforståelser
- og om en anså det nødvendig med agendaendring og strukturendring i organisasjonen.

De fire likestillingsforståelsene og rammene for endring fløt ofte over i hverandre, som vi så når Kurt bandt sammen tallforståelse og normalitetsforståelse på en måte som viste at han forstod normalitetslikestilling (fravær av negative stereotyper) som et produkt av kjønnsbalanse, og at selv om han kunne si at de hadde formell likestilling i ansettelsesprosessene, så sa han også at det ikke var helt likestilt likevel, med hensyn til kjønnsbalansen, og derfor heller ikke i arbeidsmiljøet (normalitetslikestilling).

Vi husker at Tor, som var en toppleder, presenterte Charlotte som et likestillingsbevis. Han definerte da likestilling som prosess. Når en kvinne som attpåtil var landskapsarkitekt kunne klare å bli leder, da beviste det at alle som *ville det* kunne klare det. Tors likestillingsmål var todelt. Han ville ha en gender mainstreaming likestilling med fokus på å lage likestilte produkter, og antok derfor at (en begrenset mengde) kvinner trengtes der overordnede beslutninger tas om produktene. Hans andre likestillingsmål var en individorientert gender mainstreaming forståelse, med fokus på organisasjon. Altså fokus på like prosesser for alle, men hvor prosesser som det var lettere for menn å lykkes i å bruke, ikke ble vurdert som ulikestilte.

Likestillingsforståelsene som dreide seg om antall (kjønnsbalanse), og et perspektiv på likestilling som mangfold, var to mer stabile overliggende diskurser, som alle forholdt seg til når de forklarte sitt syn på likestilling. De var ikke nødvendigvis enige i disse likestillingsforståelsene, men forholdt seg til dem. Det viser at disse to likestillingsforståelsene, kjønnsbalanse og mangfold, har

sterkere posisjon fremfor de andre, som er prosess og normalitet.

Det var full enighet om at det ikke var kjønnsbalanse i Vegvesenet, og statistikken viser også udiskutabelt dette faktum. Det var derimot uenighet om det var likestilling eller ikke i Vegvesenet, og hvilken posisjon kjønnsbalanse skulle ha i forståelsen av likestilling. Både i enkeltintervjuer og gruppeintervjuer var det et entydig bilde på at både kjønnsbalansen ble skjevere og at normalitetslikestillingssituasjonen (arbeidsmiljøet) ble dårligere med økende avstand fra den politiske ledelsen. Dette taler for at den omtalte alliansen mellom staten og kvinnene kanskje har en viss styrke på tross av de beskrevne svakhetene, men at alliansen blir svakere med økt avstand fra politisk ledelse.

At likestillingen i Vegvesenet viste en bedring, (i form av kjønnsbalanse), skyldtes et positivt klima for å sette i gang tiltak for kjønnsbalanse. Dette klimaet så ut til å ha blitt skapt i en utvikling av forståelsen av faglighet, hvor faglighet generelt de siste årene har blitt forstått mer mangfoldig. Ledelse har blitt et eget fag, og mangfoldighet i arbeidsstokken blir generelt sett som viktig for endringskapasiteten og derfor også den økonomiske stabiliteten i organisasjonen over tid. I tillegg kom den tilfeldige mangelen på sivilingeniører, som gjorde kreative løsninger rundt teknologikompetanse nødvendig. Altså lå det økonomiske argumenter til grunn for argumentasjonen for likestilling (i form av kjønnsbalanse) når denne ble koplet til mangfold.

Som jeg viste i kapittel 2, fantes det todelinger av gender mainstreaming. Jahan (1995) delte etter 'inclusional' versus 'changing agenda', og Benschop og Verloo (2006) delte etter 'feministisk' vs. 'business'. Disse er ikke like, fordi Jahans inndeling handler om indirekte diskriminering blir sett og endret eller ikke, mens Benschop og Verloo sin inndeling sier at feminisme og økonomisk tenkning er grunnleggende motstridende. I Vegvesenet fant jeg gjenklang i Jahans inndeling, men ikke i Benschop og Verloo sin inndeling. Det var krefter som arbeidet for en 'changing agenda approach', og som ville endre både samarbeidet, arbeidsmåter og produkter

til å bli mer likestilte. Samtidig fantes også en utstrakt frykt hos både kvinner og menn i mannsdominerte avdelinger for å bli ”kvinnekontor”. Disse motstridende holdningene fantes gjerne i en og samme intervjuperson. Flere begrunnet frykten med at å bli et ”kvinnekontor” ville medføre en for stor agendaendring (changing agenda), som de mente ville skje når kvinner kom i et slags følelsemessig flertall, som både kvinner og menn satte til en fordeling på tretti prosent kvinner (Tor skilte seg ut ved å sette følelsen av hva som var ”nok kvinner” til mellom tolv og tjuefem prosent). Hva agendaendringen skulle bestå av, ble vagt fremstilt gjennom stereotypisering av hva kvinner var opptatt av, både i arbeidsmiljøet og i produkt. For eksempel så vi at Kurt mente at kvinner var opptatt av å ha gode prosesser istedenfor fokus på å få gjort noe, og at Birgitte var opptatt av at kvinner kunne være ’vanskelige’. Videre ble kvinner oppfattet som en garanti for å fokusere på gang- og sykkelveier, for at miljøperspektivet ble ivaretatt, samt fokus på tilgjengelighet og sikkerhet. Dette er perspektiver som ble oppfattet som viktige, men man ønsket ikke at disse perspektivene skulle dominere. Frykten for en agenda-endring som en effekt av mange kvinner i etaten, henger altså sammen med stereotypisering av kvinner i et forskjellsfeministisk perspektiv, som blant annet Det sentrale likestillingsutvalget bidro med.

Med dette vil jeg konkludere med at Jahans (1995) deling var nyttig for analysen men tvetydig i mitt materiale, og det er tydelig at ’agendaendring’ ikke er ensbetydende med ’feministisk’ i Benschop og Verloo sin forstand, i og med at den feministiske grupperingen faktisk var det som hindret agendaendring i dette tilfellet. Om agendaendring er mulig, avhenger av hvilke likestillingsforståelser og kjønnsforståelser som er i bruk. Noen forståelser er altså ikke logisk kompatible.

Videre vil jeg konkludere med at alle tre typer gender mainstreaming i tredelingene (Rees, 1998; Squires, 2005) var tilstede i organisasjonen, fra de som motvillig ”flettet” ikke for mange kvinner og andre fag inn i de eksisterende statushierarkier, til de som ønsket endring i demokratiet og/eller likestillingens navn. Det fantes også ”tilpasning”, hvor kvinner ble sett som forskjellig fra de normative menn og

primært som bidragsytere av perspektiver eller støttefunksjoner. Og det fantes ”omdanning”, som ville se komplekse likhetsforståelser og likestillingsforståelser. Dette vil jeg komme tilbake til.

Det var lite snakk om kjønnsbudsjettering av produkter, altså kjønnsanalyser som søker å sikre at produktene blir laget til like mye nytte for kvinner og menn. Diskurser som omhandler produksjon av likestilte og demokratiske produkter var altså svake. Gender mainstreaming består, som vi har sett i tidligere kapitler, av to fokus: likestilling for de ansatte i virksomheter og likestillingsfokus på produkt. Vegvesenet har altså hovedsakelig fokus på de ansatte i organisasjonen, men produktfokuset er også tilstede.

Oppsummert viser dette at begrepet likestilling er ustabil og skiftende. De ordningsinstrumentene som Jasanoff refererer til, fungerte ikke stabiliserende. Jeg skal komme tilbake til det om litt.

Vi har sett at BLD sitt likestillingssyn nedfelles i byråkratiet og i Vegvesenet men at det endrer seg på veien. Vi har sett at BLDs likestillingsforståelse møter likestillingsutvalgets forskjellsfeministiske forståelser i Vegvesenets offisielle dokumenter, og at intervjupersonene hadde fire forskjellige forståelser som de begrunnet gjennom tre forskjellige rammer. Hvordan endrer likestillingsforståelsene seg i møtet mellom disse rammene?

Ble de offisielle likestillingsforståelsene domestisert?

Det andre teoretiske rammeverket jeg beskrev var domestisering (Sørensen, 2005) for å analysere frem hvordan likestilling som begrep har blitt ”temmet”. I offisielle dokumenter fra departementsnivå og Vegvesenet finnes det mål på likestilling men ikke en definisjon på disse. For eksempel defineres likestilling som ”rettferdige prosesser” uten at verken hva rettferdighet er eller hvilke prosesser det skal gjelde defineres. Da blir det opp til de ansatte som står i ”prosesser” å definere om dette skal gjelde for dem, og hva rettferdighet skal bety der og da. Slik kan begreper ende opp til å bety noe helt annet en hva som var intendert. Sørensen (2005) påpeker at domestisering gis mening i en lokal sammenheng,

hvor det utvikles en praksis av bruk eller ikke-bruk. De-domestisering (opløsning av eksisterende betydninger) og re-domestisering (skaping av nye betydninger) er praksiser i en stadig pågående domestiseringsprosess (Berker et. al., 2005). Hvordan har likestillingspolitikken i Vegvesenet blitt domestisert? Forsto intervjupersonene likestilling i overensstemmelse med hvordan de opprinnelige dokumentene på departementsnivå beskrev likestilling, og som dokumentene i Vegvesenet beskrev likestilling?

Jeg vil konkludere med at det var et stort mangfold av forståelser av likestilling i Vegvesenet, og at de var i mer eller mindre overensstemmelse med intensjonen fra departementer og offisielle papirer. Som vi så, så viste intervjupersonene frem fire forskjellige oppfatninger av likestilling: Kjønnbalanse, prosess, normalitet og mangfold, hvorav kjønnbalanse og mangfold synes å være de sterkeste diskursene. Disse ble igjen forvaltet i tre forståelsesrammer:

- gender mainstreaming/kategoripolitikk
- individorienterte/kollektivistiske rettferdighetsforståelser
- og om en anså det nødvendig med agendaendring og strukturendring i organisasjonen.

Jeg har behandlet spørsmålet om det første og siste av disse punktene under forrige underoverskrift, i spørsmålet om gender mainstreaming og kategoripolitikk. Her vil jeg se nærmere på hvordan likestillingsforståelsene ble domestisert forskjellig utfra hvilket verdigrunnlag personene tenkte "rettferdighet" ut fra, individorientert eller kollektivistisk.

Jeg har i kapittel 8 om rettferdighet tatt utgangspunkt i en fagdiskusjon mellom Cathrine Host og Skjeie/Teigen, og skillet mellom disse. Holst mente at dette skillet bestod i at diskusjonen gikk på forskjellige nivå, det vil si prinsipp vs. praksis, men som Skjeie/Teigen heller mente var en forskjell mellom individorientert tenkning og kollektivistisk tenkning. Begge tolket Nancy Frasers "parity"-begrep til inntekt for sitt syn. (Skjeie og Teigen, 2007, Holst 2007, 2008). Uenigheten mellom Holst og Skjeie/Teigen er også spesielt tydelig i deres forståelser av rettferdighet i forhold til rettigheter, hvor Holst mener at det holder at alle har rettigheter for at det kan kalles

likestilt, men at det er deres eget (frie) valg hvis de velger å ikke bruke dem. Skjeie/Teigen mener derimot at man kan forstå noen valg som ufrie, og konkluderer med at det ikke er likestilling hvis noen grupper i større grad en andre grupper ”velger” å ikke benytte seg av sine rettigheter, altså et resultatfokus.

Holst knytter individperspektivet til et liberalismebegrep og jeg kommer ikke forbi å måtte kommentere dette i en slik diskusjon. Holst, som startet den tidligere omtalte debatten mellom Holst og Skjeie/Teigen om kjønnsbalanse og likestilling, mener at liberalisme som begrep har mistet sin venstreradikale betydning (Holst, 2002). Hun mener at liberalisme i Norge i dag blir forstått som en individualisme knyttet til den politiske konservative fløy, også innen kjønnsforskning. Hun mener det finnes mange typer liberalismer, og at man som et minimum må forholde seg til to typer; den som er knyttet til den konservative tradisjonen (hvor hun mener at den ikke hører hjemme), og den som er knyttet til den mer radikale venstresiden i norsk politikk. Det er altså flere begreper som blir forstått forskjellig, og som gjør det lett å feiltolke. Jeg skal ikke ta en diskusjon på begrepene her, bare synliggjøre at det finnes flere begreper som på ingen måte har endt opp i en felles forståelse, som gjør at ikke engang uenighetene er forståelige. Jeg mener vi ikke kommer til bunns i denne viktige Holst-Skjeie/Teigen diskusjonen uten å ta en større faglig felles diskusjon på dette i kjønnsforskningsfellesskapet. Jeg må si dette fordi jeg tar Holst til inntekt for en individualistisk forståelse på lik linje med det mine intervjupersoner Arne og Tor viser, og jeg har en anelse om at denne sammenlikningen kan ha noen begrensninger.

Hvordan ble likestillingsforståelsene domestisert forskjellig med individorienterte vs. kollektiv orienterte verdier i Vegvesenet? Det eneste funnet er at jeg kan påpeke et visst *skille* mellom hva kvinnelige og mannlige intervjupersoner fortalte om likestilling. Med Kristian som unntak, hadde alle mennene et individualistisk ståsted. Noen kvinner hadde også et individorientert ståsted, men det var likevel en forskjell i argumentasjon med deling etter kjønn.

Tor hadde et *individualistisk* ståsted da han brukte Charlotte som et likestillingsbevis, og konkluderte med at det var likestilling i etaten. Han mente at hvis en kvinne med utradisjonell faglig bakgrunn kunne klatre på karrierestigen i Vegvesenet, så beviste det at det var mulig for alle som ville. Han mente i likhet med Kurt at kjønnsbalanse (med kollektiv forståelse) og en medfølgende normalitetslikestilling var urelevant for en vurdering om det var likestilling i etaten eller ikke.

De individorienterte intervjupersonene kunne modifisere sine standpunkt noe. Kurt gjorde dette da han sa at det var likestilling i Vegvesenet, på grunnlag av rettferdig behandling i rekrutteringsprosesser. Samtidig sa han at det ikke var likestilt i henhold til kjønnsbalanse, eller i arbeidsmiljøet (normalitetslikestilling), men han oppsummerte at det var likestilling på tross av disse manglene. Individperspektivet hadde større betydning for Kurts vurdering av likestilling i etaten, selv om han også så de andre aspektene.

Den kvinnelige lederen han snakket om i sin bevisførsel var ikke enig med ham og mente at det ikke var likestilling før man ikke følte seg som noe unntak. Videre mente hun at kvotering var nødvendig inntil rekrutteringen ble jevn på en naturlig måte. Slik sett forsto hun kjønnsbalanse som et delmål som skulle frembringe likestilling, som igjen skulle reprodusere kjønnsbalanse. Hun hadde dermed en *kollektiv* forståelse av likestilling.

Dette bringer oss tilbake til forståelser av likestilling som kategoripolitikk og /eller gender mainstreaming. Kategoripolitikk er kollektivistisk i sin definisjon, mens i gender mainstreaming synes det også plass til de individorienterte forståelsene. Når individperspektivet blir brukt til å hevde at det er likestilling selv om det ikke er kjønnsbalanse, bør en stille spørsmål om maktaspektet. Hvis det er nok med en prosentandel på 12-24 kvinner, som Tor mente fordi målet hans er å tilføre kvinnelige perspektiver, så kan man spørre om i hvor stor grad kvinnene får innflytelse.

Informantenes kjønnsforståelser var også knyttet til deres forståelser av likestilling. Jeg fant at flere av intervjupersonene hadde meget reflekterte forståelser av kjønn, som var langt fra

stereotype oppfatninger. Kristian og Jenny insisterte for eksempel begge på at valg av tekniske yrker ikke handlet om kjønn men om teknologiforståelse og teknologiinteresse hos både kvinner og menn. Samtidig ble det snakket om spesifikke situasjoner som knyttet seg kun til kvinner, som at de ville møte mer motstand enn menn, og at de måtte ha en motivator, gjerne en bror eller far, for å komme på ideen å studere teknologi. Dette vil forandre forståelser av likestilling, enn de kjønnsforståelsene vi møtte hos Arne, som frontet ”det kvinnelige omsorgsogenet”, og hos Birgitte, som mente at kvinner kunne være ”litt vanskelige”, og at hun kun ansatte kvinner som klarte å håndtere mennene i avdelingen uten konflikt. Videre så vi at Gro mente at kvinner var mer omsorgsfulle og tok en annen type, større og tyngre, ansvar for helhet enn mennene gjorde, men at de var beskjedne når det kom til lederstillinger med formelt ansvar.

Likestilling i praksis viste seg altså å ikke være enkelt. Det praktiske likestillingsarbeidet i Vegvesenet viser at de har satset på rekruttering av kvinner i et miljø hvor det er mange menn med lang erfaring som står for tur for opprykk, de hadde en rekrutteringspolitikk hvor de måtte rekruttere etter mangfold i alder i et langsiktig perspektiv så ikke alle skulle slutte på en gang. De prøvde å ta hensyn til de ansattes følelser. De prøvde å unngå kvoterings, fordi det skapte mistenksomhet om kompetansekravene var fulgt. De prøvde å få til likestilling, men definerte begrepet helt forskjellig, og var helt uenige om hvor målet var og hvor langt fra målet de befant seg. De brukte også forskjellige verdier bak sine utsagn, slik at to forståelser om prosesslikestilling kunne være ulike, for eksempel i form av å være individuelle eller kollektivistiske. Særlig den siste forskjellen som disse to skaper, gjør at to som mener ’nesten det samme’ med unntak av en verdivridning, ikke forstår hva den andres forskjell handler om, som vi for så vidt også så i diskusjonen mellom Holst og Skjeie/Teigen.

Intervjupersonene snakket altså ikke alltid om likestilling på en måte som nødvendigvis ville ha blitt forstått av de andre, begrepet kvotering for eksempel blir forstått forskjellig. Likevel finnes det noen måter å snakke om likestilling på i Vegvesenet som alle forstår. Vi kan se at det

har foregått domestiseringsprosesser gjennom at intervjupersonene brukte et til dels felles diskursgrunnlag for å snakke om likestilling. Likestillingsdiskursene om kjønnsbalanse og kjønnsmangfold stod sterkt hos mine informanter, selv om de ikke nødvendigvis var enige i dem. Informantene trakk på disse diskursene da de skulle forklare hva de mente. Begge disse er allmenne diskurser, og man kan selvsagt argumentere for at det er vanskelig å si hvor diskursene kommer fra, og om de ble domestisert fra de offisielle likestillingsforståelsene eller fra de generelle samfunnsdiskusjonene. Likevel mener jeg at særlig mangfoldsdiskursen så ut til å være preget av retorikken i de offisielle likestillingsdokumentene som forfektet denne type argumentasjon. Likestillingsloven stod også sterkt i intervjupersonenes språk og definisjoner av likestilling. Kurt refererte tydelig til likestillingsloven da han omtrent gjenga ordlyden i den da han skulle forklare hva likestilling var for ham, med tydelig referanse til den, med en forventning om at jeg skulle gjenkjenne den, altså også en domestisering av et felles symbolspråk.

Likestilling: Politikk uten kunnskap?

Det tredje analytiske rammeverket er samproduksjon, som er et analytisk blikk på stabilisering gjennom å se på den samtidige utviklingen av kunnskap og politikk. Jeg vektla her diskurser om likestilling og representasjoner av likestilling, samt identitet og institusjon (Jasanoff, 2004). Hva kan vi si om helheten om likestilling i Statens Vegvesen? Hva kan sies om hvem som har makt til å stabilisere eller å destabilisere representasjoner og samproduksjoner? Samproduksjon handler om stabilitet. Er det en stabil likestillingspolitikk i Vegvesenet? Jeg må svare både-og på dette spørsmålet. Diskursene om likestilling i Vegvesenet var tvetydige. Intervjupersonene forklarte hva likestilling er på forskjellige måter. Hva viser Jasanoff's (2004) tre innganger om samproduksjoner?

Representasjoner er de forståelsene intervjupersonene har av hvordan tilstanden vil være når det er likestilling, eller når likestilling gjøres. Det var imidlertid ikke enighet om representasjonene. Som nevnt fant jeg fire forskjellige

forståelser av likestilling, med et fokus på prosesslikestilling, kjønnsbalanse, normalitetsforståelse og mangfoldsforståelse. Disse forståelsene hadde ulik form. Kjønnsbalanse og mangfold var sterkere diskurser, som måtte italesettes når likestilling ble snakket om. Normalitetslikestilling (arbeidsmiljø) ble italesatt som en ekstra dimensjon av likestilling som det var uenighet om skulle være med i en likestillingsdefinisjon eller ikke. Alle var enige i at det var positivt om arbeidsmiljøet var bra, men det var likevel ikke alle som mente at det hadde betydning for likestillingen. Det var to forståelser av likestilling som kjønnsbalanse, individualistisk og kollektivistisk forståelse. I den individualistiske forståelsen av kjønnsbalanse ble det hevdet at kjønnsbalansen skulle være et produkt av en likestilt prosess, det vil si at det var en forventning om at det ”ordnet seg med tiden”, nå som prosessene var likestilte. Nå var det opp til kvinnene selv om å ville nok. Kvotering ble sett som urettferdig for menn, eller ble knyttet til økonomiske eller demokratiske argumenter, som vi så hos Tor. Den kollektive forståelsen hevdet at kjønnsbalansen ville føre til normalitetslikestilling, som igjen ville føre til at likestilte prosesser ble innført i organisasjonen. Begge kjønnsbalanseforståelsene var altså enige om at målet for likestilling var prosesslikestilling, og det viser en viss grad av stabilitet. Om prosesslikestilling innebar å endre kriterier for prosessen (agenda changing), og er igjen et destabiliserende element.

Likestillingsidentitet i Vegvesenet handlet om hvordan de ansatte i etaten identifiserte seg selv som likestilte, og hvorvidt de så seg selv og etaten som likestillingsagenter. Oppfatningene om at etaten var likestilt eller ikke var preget av representasjonene hver enkelt intervjuperson hadde. De som hadde en kollektiv forståelse av likestilling, mente at det ikke var likestilling i Vegvesenet. De som hadde en individorientert forståelse av likestilling, mente langt på vei at det var likestilling i Vegvesenet, kanskje til og med litt for mye likestilling, i og med at et individorientert perspektiv ofte vil kunne følges av en forståelse av kvotering av enkeltpersoner (kvinner) som diskriminering av enkeltpersoner (menn). Det vil si at man kanskje kan si at intervjupersonene under ett

identifiserte seg som likestilte i et individ-prosessperspektiv, men ikke i et kollektivt-prosessperspektiv. Alle var enige om at likestilling i form av antall (kjønnsbalanse) ikke var oppnådd, men uenigheten var om dette hadde betydning for den ”ordentlige likestillingen”, som ble definert til å være prosesslikestilling, en forskjell som altså lå i kollektiv/individ-perspektivet.

Institusjon er for eksempel de regler og rammer en må forholde seg til ved for eksempel ansettelse.

Først vil jeg nevne de strukturelle endringer i plassering av likestillingsansvaret. Likestillingsutvalget la seg selv ned, i et forsøk på å synliggjøre at ansvaret for likestilling lå i hovedlinjen, i samsvar med tankegangen om gender mainstreaming. Likestillingsansvaret ble altså reinstitusjonalisert som gender mainstreaming, gjennom at det ble opprettet et eget punkt for likestilling i målstyringssystemet. Dette handlet om rekruttering av kvinner til ledelse og saksbehandlerstillinger samt utjevning av lønn.

For det andre så ble det klart at likestillingsforståelsene til dels hadde blitt domestisert, og at de offisielle likestillingsdefinisjonene og forståelsene til dels var synlige i intervjupersonenes likestillingsforståelser og argumentasjon.

Det så ut til at personer på øverste ledernivå ble bevisst på at kvinner i ledelse gjorde etaten synlige på en positiv måte, og at det motvirket et ”gammel gubbe”-stempel som Vegvesenet slet med. Ved å forsøke å motvirke et slikt stempel, ville rekrutteringen av både kvinner og menn gå lettere, og etaten ville få et bedre image.

Som vi så, så hadde gender mainstreaming med fokus på produkt også en svak plass i likestillingsdiskusjonen, slik den for eksempel var synlig hos Tor.

Ledelsen ble overbevist av organisasjonsmessige hensyn og handlet på sin egen måte, uten å ta imot råd fra omstillingsgruppa for likestilling eller likestillingsutvalgene, og flere kvinner ble i denne prosessen ansatt i toppledelse, og to av fem regionvegsjefer var kvinner etter omorganiseringen 2004. Vegsjefen så ut til å ha hatt en kritisk viktig rolle i gjennomføringen av rekruttering av kvinner. Med endret likestillingsfokus til gender mainstreaming, gjenstår det å se

hvordan den nye Vegsjefen vil reagere på eventuelle manglende resultater fra målstyringen av likestilling, som likestillingsarbeidet nå handler om. Likestillingsinstitusjonen har nå ytterligere tyngde plassert hos ham. Dette viser at i en organisasjon hvor mangfoldige forståelser av hva som er målet med likestilling eksisterer helt opp i toppledelsen og hvor det finnes delvis ustabile samkonstruksjoner, så ligger antakelig mye av makten for kunne drive igjennom endring hos øverste leder.

For det tredje, veldig sentralt, ble det i omorganiseringen gjort vesentlige endringer i hva slags fag Vegvesenet ønsket å rekruttere fra. Det ble åpnet for mer tverrfaglighet i form av rekruttering av utradisjonelle fag, som mer eller mindre tilfeldig hadde høyere kvinneandel. Disse endringene har vist seg å være en god sirkel for endring. Det bærende likestillingsgrepet er utvidelsen av rekrutteringsflaten, på grunn av den tilfeldige eksisterende mangelen av sivilingeniører – som handler om andre ting enn likestilling. Det fører til at kvinner blir inkludert i Statens vegvesen gjennom dobbel inklusjon, det vil si gjennom rekruttering av kvinnelige ingeniører, samt inkludering av det som ble kalt "menneskefagene, samfunnsfagene eller nyfagene".

Denne doble inklusjonen medførte også at teknologifag og samfunnsfag ble fremstilt mindre dualistisk. De kunne blande seg med hverandre, noe som gjør fagene vanskeligere å plassere inn i et skjema som overensstemmer med kjønnsdualismer. Det vil si at denne doble inklusjonen bidro til å løsne på sterke assosiasjoner mellom fag og kjønn. Dette førte igjen til at kjønn ble løst litt opp som kategori fordi noen vanlige måter å skille mellom kvinner og menn på ble løst opp, for eksempel gjennom at fagkategoriene som her ble uklare. Dette skjedde altså i et likestillingsklima som verken kan kategoriseres som stabilt eller ustabil etter Jasanoff's inndelinger: Det var som vi husker ingen entydig likestillingsidentitet blant ansatte i Vegvesenet, selv om vi så to sterke likestillingsdiskurser, kjønnsbalanse og mangfold, så fantes det ikke noen enhetlig likestillingsdiskurs, det fantes ikke effektive likestillingsinstitusjoner, og det var heller ingen

enighet om hvordan likestilling kunne representeres (jfr. de fire synene på likestilling, og de tre rammene).

I forhold til Jasanoff's teori vil jeg si at en mulig forståelse av denne ustabile likestillingssituasjonen ligger i fraværet av en allment akseptert stabil kunnskap om likestilling, både generelt og i Vegvesenet. Dermed blir representasjonene, identitetene og diskursene ustabile. En skal ikke ta for gitt at fraværet av en allment akseptert stabil kunnskap om likestilling nødvendigvis er en mangel ved likestillingsklimaet, da det også kan gi en fordel å ha mange innganger til endring. En kan likevel anta at mangel på kunnskap om likestillingsprosesser kan være en begrensende faktor for gjennomslagskraften for likestilling, og et punkt om 'manglende kunnskap' kan tilføres Squires' (2005) oversikt over begrensede faktorer; 'individualisering', 'essensialisering' og 'for komplekse forståelser og likhetsoverveielser'.

Finnes det en teori om likestilling?

Tittelen på denne avhandlingen heter "Kjønnsbalanse eller likestilte prosesser? Likestillingsforståelser i Statens vegvesen". Det kan tolkes som en skjev tittel for funnene i avhandlingen, fordi hva som var rettferdige prosesser var avhengig av om informantene hadde en individentsentrert eller kollektiv forståelse av likestilling. Ordet "eller" hentyder også at det er en forskjell mellom disse, men i en kollektiv forståelse er det å skape kjønnsbalanse også en del av en likestilt prosess. Målet om prosess er stabilt, men hvilken type prosess avhenger av om prosess er tenkt med eller uten kjønnsbalanse. Derfor har jeg valgt å synliggjøre denne ikke helt riktige overskriften, ved å kalle konklusjonskapitlet "Prosess og/eller balanse", som jeg synes poengterer mine funn.

Likestillingsteorier finnes i mange fagfelt, for eksempel i filosofi, hvor likestilling og rettferdighet knyttes tett sammen med spørsmål om hva som er rettferdig, som vi har sett at Cathrine Holst har vektlagt, og knyttet likestilling til frihet som i den franske revolusjonen, og likestilling som moral, og med

referanser til Fraser og (eks: Stefan Gosepath).⁸⁰ Videre har vi likestilling i en psykologisk fagtradisjon, som er min fagbakgrunn, hvor sosial identitetsteori/identifikasjonsteori, gruppedannelsesteorier og sosial attribusjon er relevant (eks: Hogg & Abrams, 1999; Brown, 1988; Hewstone, 1989). Jeg har også merket meg et behov for å lese meg opp på statsvitenskap, særlig etter Holsts innvendinger, om forskjellige teorier om samfunnsstrukturer og ideologi og ikke minst har jeg fattet stor interesse for EUs system som kopler gender mainstreaming i et kapitalistisk system, på en tilsynelatende bedre måte enn for eksempel kjønnslikestillingstradisjonen fra USA. I kjønnsforskningsteori har likestilling som teoretisk forskningstema de siste årene fått en ny æra. Særlig spørsmål om innvandrerkvinner, og om citizenship, trafficking har vært i fokus. Jeg savner likevel en type teoretisering av likestilling slik som kjønn har vært teoretisert. Hvor er likestillingsforskningens ”Butler”? Interessen for teoretisering av likestilling er stigende, noe som for eksempel klart synes i Forskningsrådets siste utlysning for kjønnsforskningstilskudd, og økende publiseringer på likestilling som hovedelement i analysen.

Jeg mener at denne avhandlingen viser at det ikke finnes noen dekkende teori om likestilling. Jeg har vist hovedtrekkene i kategoripolitikk/mainstreaming likestillingsteori, men dette er primært teorier om premissene for å utforme likestillingstiltak og det gir ikke noe grunnlag for å si særlig mye om overgangen fra politikk til praksis. Det er derfor jeg også har brukt domestiseringsteori. Jeg har også trukket på normativt orientert teori om likestilling med debatter av den typen jeg har gått gjennom fra Holst og Skjeie/Teigen, men den sier jo ikke noe om hvordan likestilling faktisk blir realisert/produisert. Samproduksjonsbegrepet gir en inngang til å få tak i noen typer prosesser, men det gjenstår betydelige utfordringer. Det har tidligere vært debatter om hvorvidt kjønnsforskningen har kommet i veien for likestillingsforskningen. Jeg ser for meg mer forskning på fenomenet og begrepet likestilling, der

⁸⁰ <http://plato.stanford.edu/entries/equality/>

likestillingen blir studert som det komplekse elementet det er, i kjønnsforskningens teoritradisjon om *er* og *gjør*, *doing* og *undoing* og selvfølgelig knyttet til samkonstruksjon, kjønnsproduksjon, heteronormering, kunnskaps- og fagforståelser, statsforvaltning og sikkert mange andre elementer som føyer seg inn som selvsagte områder som ennå ikke har blitt berørt i tilstrekkelig grad, for at vi bedre skal forstå likestilling som begrep.

Forsøk på teoretisering av likestilling

I kapittel 8 tok jeg utgangspunkt i en diskusjon om likestilling og rettferdighet mellom Holst og Skjeie/Teigen, som viste forskjellene mellom en individualistisk og en kollektiv forståelse av likestilling, og hvor vanskelig det er å forstå den andres posisjonering, og jeg tok opp igjen denne diskusjonen tidligere i konklusjonen. Mine intervjupersoner viste altså også en deling mellom individorienterte og kollektive forståelser. Jeg har vist de forskjellige likestillingsforståelsene: tall(balanse), prosess, normalitet og mangfold. Her vil jeg trekke denne konklusjonen litt lenger:

Kjønnsbalanse ble oppfattet som et mål på prosesslikestilling, hvor det ikke var prosesslikestilt før kvinner og menn naturlig og fritt valgte seg inn, og ble valgt, til forskjellige stillingskategorier i samme antall. Dette er på et idealistisk nivå, og ville i praksis ha forutsatt en helt lik sosialisering av jenter og gutter, og ingen gruppevis forskjeller før de når arbeidsintervjuet, og det er en utopi. Dette er altså noe Vegvesenet ikke forholder seg til som et mål. Men dette idealistiske nivået oppstår igjen som en argumentasjon for kvotering, fordi kjønnsbalanse oppfattes som en tilstand som vil ha en effekt. Den forventede effekten er å komme nærmere en normaltilstand, som igjen vil produsere prosesslikestilling. Kjønnsbalanse kan altså forstås som en kompensasjon for diskrimineringer/forskjeller i jenter og gutters sosialiseringssprosess, og samfunnets deling og rangering av kjønnete dualismer. Man tar en snarveg, og hopper over kravet til at det helst skal bli kjønnsbalanse av seg selv ”naturlig og fritt”.

Kjønnsbalanse skal altså føre til normalitetslikestilling, altså at kvinner eller menn ikke føler seg mistenkeliggjort eller som "rare dyr" i arbeidssituasjonen, som Charlotte valgte å beskrive det som. Det å ikke skille seg ut, eller bli sett som rar eller uvanlig, vil gjøre at en lettere kan oppnå prosesslikestilling, fordi prosessene vil føye seg etter hva som blir oppfattet som normalt. Normalitetslikestilling vil også oppnå å løse opp kjønnskategoriene. Når det blir vanlig å se både kvinner og menn i visse stillinger, vil det bli mer naturlig å fokusere på personlige egenskaper istedenfor gruppevisse egenskaper, som for eksempel omsorgsaspektet som så tydelig blir knyttet til kvinner i dagens Vegvesen. Disse likestillingsforståelsene har altså en slags rangering der en først må påse å få en kjønnsbalanse fordi det skaper normalitetslikestilling, for så klare å oppnå prosesslikestilling, som det øverste (stabile) likestillingsmålet som alle er enige i.

Figur 9.1: Balansemodell, med kollektivfokus.

1. Kjønnsbalanse →
2. Normalitetslikestilling →
3. Prosesslikestilling med kjønnsbalanse
(Kravene i prosessen er tilpasset et likestilt liv, både for menn og kvinner. Forutsetter fortsatt aktiv kategoripolitikk for å opprettholde kjønnsbalanse)

Kjønnsbalansen vil altså ikke skje av seg selv, fordi forutsetningene for en likestilt og helt lik sosialisert oppvekst aldri vil være tilstede, og en må derfor regne med å fortsette med kategoripolitikk så lenge en ønsker en likestilt organisasjon. Denne typen oppfattelse vil jeg kategorisere som et kollektivt fokus.

De som forfektet likestillingsargumentasjon mer i tråd med Holst, altså *individuelle forståelser* av likestilling, hadde et annet syn på hva som er mer likestilt.⁸¹ I den individualistiske forståelsen ble det viet oppmerksomhet til det faktum at kvinner og menn velger å leve sine liv ulikt. Kvinner

⁸¹ Jeg tror Host vil gå god for den logiske oppbygningen til modellen overfor, selv om hun kanskje ikke er enig i bruken av den.

og menns mer eller mindre frie valg skal respekteres, om det medfører at kvinner velger arbeid som gir dårlig uttelling i lønn, prestige og makt. Valgene skal gjøres på et grunnlag hvor det er like regler for alle, og hvor det er fravær av direkte diskriminering. Det vil føre til en type *prosesslikestilling*, hvor alle kan velge å delta i den likestilte prosessen, men hvor noen selvfølgelig vil ha lettere for å delta enn andre, ut fra om de har anledning til å ha den livsførsel som prosessene krever. Her vil implisitt diskriminering i prosessene ikke kunne påvirkes, hvis man ikke i bedriftsøkonomiske hensyn inkluderer implisitt likestillingstenkning i rekrutteringsprosessene. Jeg antar at både kvinner og menn sannsynligvis i større grad må velge mellom familie og jobb. Det sier jeg på grunnlag av mine informanter Tor, Arne og Kurt som definerer prosessene som likestilte, altså uten behov for justering i forhold til kjønn, og Arne som mener at strukturene i rekrutteringen er en selvfølge uten endringspotensial: ”Ledere må jobbe mye!”. Her vil modellen se noe annerledes ut, ikke minst fordi det ofte i denne forståelsen allerede er oppnådd likestilling i Vegvesenet:

Figur 9.2: Prosessmodell, med individfokus.

1. Det er allerede prosesslikestilling (Like regler for alle, fravær av eksplisitt diskriminering, folk (kvinner) velger selv om de velger å følge eksisterende strukturer eller ”bli hjemme”) →
2. Det forventes at prosesslikestilling fører til noe jevnere kjønnsbalanse, men at det vil ta tid. Kvinner flest forventes ikke å ville jobbe med teknologi eller utfordrende arbeid, og det skal respekteres.

Kjønnsbalansen vil bli bedre på grunn av at Vegvesenet har en unaturlig stor mannsdominans på grunn av historiske tilstander. Det er allerede likestilling i etaten i denne forståelsen, og noen mener at det kan være litt for mye likestilling, og at ”pendelen har truffet veggen på andre siden”. Dette er en individualistisk forståelse av prosesslikestilling.

Hvordan vil disse modellene forholde seg til spørsmålet om rettferdighet og likestilling? En følelse av urettferdighet blir gjerne et viktig element når likestilling diskuteres, og vi har

sett her at både kvinner og menn følte seg utsatt for urettferdig behandling i noen sammenhenger.

De kvinnelige informantene fortalte om kjønnsdiskriminering for eksempel i form av å bli forventet eller pålagt å gjøre kjønnsstereotype og nedgraderende sekretæroppgaver, men de la framfor alt vekt på at det var indirekte former for forskjellsbehandling som var urettferdig overfor kvinner og som bidro til at valgene ikke var frie.

Flere teknisk utdannede menn hadde følelser av usikkerhet om egen posisjon, og egen gruppes posisjon. Etter omorganiseringen ble disse følelsene blandet sammen med følelser av diskriminering, altså urettferdighet. Hva er diskriminering? Hvis man ser til diskrimineringslovutvalgets utredning om en samlet diskrimineringslov fra 2009, så beskriver de diskriminering som ”usakelig direkte eller indirekte forskjellsbehandling som kan knyttes til et eller flere diskrimineringsgrunnlag”.⁸² Definisjonen de opererer med er noe mer omfattende, men “beskrivelsen” oppsummerer innholdet godt. Det vil si at hvis forskjellsbehandlingen er ”sakelig”, så er det ikke diskriminering. Det vil si at hvis man ansetter flere med annen fagbakgrunn på grunnlag av sakelig langsiktig økonomisk strategi, og vurderer alder for å få en spredning på de ansatte for å unngå en situasjon hvor alle går av med pensjon samtidig, så vil dette være sakelig forskjellsbehandling. Det vil dermed ikke være diskriminering. At man opplever at andre får høynet sin status kan føles som en nedvurdering, men vil heller ikke gå inn under usakelig forskjellsbehandling. Den samme situasjonen kan oppstå med mellom menn i en organisasjon i omstilling (se Fostervold, 2002). I denne studien påpekte ikke intervjupersonene noen form for ulikestilling mellom kjønn, men fremdeles til urettferdighet mellom dem selv og andre menn, som hadde fagbakgrunner som ble prioritert i omstillingen.

⁸² NOU Norges offentlige utredninger 2009:14. Et helhetlig diskrimineringsvern. Diskrimineringslovutvalgets utredning om en samlet diskrimineringslov, grunnlovsvern og ratifikasjon avv tileggsprotokoll nr. 12 til EMK. Oppnevnt ved kongelig resolusjon 1. juni 2007, avgitt ti Barne- og likestillingsdepartementet 19. juni 2009

Et annet hovedfunn i avhandlingen dreier seg om forholdet mellom forståelser av likestilling, teknologi og kompetanse. Vegvesenet har forsøkt å lage likestilling ved å bruke et mer inkluderende teknologibegrep. Det er interessant, men ikke uproblematisk. Dette er for øvrig en endring som også henger sammen med en generell organisasjonsutviklingstrend, hvor mangfoldsbegrepet, både når det gjelder fag, kjønn og etnisitet, har blitt viktige for organisasjoner. Overlappingen mellom fag og kjønn kan være en likestillingsstrategi, det kan være en utiltenkt likestillingseffekt som resultat av endrede forståelser av fag og mangel på sivilingeniører, og også det at Vegvesenet har fått en annen rolle etter utskillelsen av Mesta, eller en blanding av disse. Denne studien sier ikke noe om hvordan endringene er initiert, eller hva som var tanken bak, men konkluderer med at endringer i forståelsen av faglighet i virksomheten er en likestillingsstrategi med en likestillingseffekt i Vegvesenet.

At skillet mellom teknologi og det som kalles ”andre fag” har blitt mindre skarpt, ga utslag ved at teknologidefinisjonene også ble ustabile, antakelig som et forsøk på å tilpasse definisjonene realiteten i organisasjonen. Det medførte både utvidelser og innsnevring av teknologibegrepet. Utvidelsen av teknologibegrepet, som vi så hos Tor, hadde den effekten at det som ble karakterisert som ”myke fag” ble inkorporert i teknologidefinisjonene, og fikk merkelappen ”hardt” i økende grad når de fikk økt betydning. Innsnevringene av teknologibegrepet, som hos Birgitte, fikk den effekten at hele etaten som helhet havnet utenfor det hun definerte som teknologi. I hennes syn var det anbudsinnhaverne som var teknologene. Statens vegvesen var profesjonell byggherre og bestiller, som hun ikke anså som teknologi. De fagene som ble karakterisert som ”myke” ble sett som mer kjønnsnøytrale av de som hadde denne forståelsen, og de hadde også en oppfatning om at ”det myke” hadde fått økt status (uten at det hadde fått merkelappen ”hardt”). Det var fordi kjerneoppgavene til Vegvesenet hadde forandret seg, slik at de fagene de kalte ”myke” nå hadde fått økt status som kjernekompetanse. Slike forståelser kan ha hatt noe å gjøre med en økt tverrfaglighet i organisasjonen. En fungerende

tverrfaglighet fordrer gjensidig anerkjennelse og respekt for hverandres fagfelt og kan kanskje også virke grenseoverskridende (Klein 1996). Det var i hvert fall tendenser til at det Sørensen (2009) kaller for tverrfaglighet gjennom samarbeid og som delvis ble praktisert i Vegvesenet, kunne åpne for mer likestilling.

Utvidelsen/innsnevringen av teknologibegrepet, eller det mindre klare skillet mellom teknologi og andre fag, som både utvidelsen og innsnevringen av teknologibegrepet representerer, er tydelig virksomt for likestillingen. Det er fordi det er en sterk kjønnsdeling i mange utdanninger. De virkningene det synes å ha hatt i Vegvesenet er følgende:

- Man kan gjøre karriere uten å være ingeniør.
- Skillet mellom ulike kompetanser blir mindre tydelige.
- I og med at fagdualismen 'teknologi og ikke-teknologi' blir svakere, så vil dualismen også knytte seg svakere til kjønnsdualismen 'mann og kvinne'.
- Ved rekruttering fokuseres det på kvinnelige ledere gjennom nye kvalifikasjonsrom som økonomi, jus, samfunnskunnskap, landskapsarkitektur og til og med på kvinner allerede ansatt i Vegvesenet, som har lavere merkantil utdanning, da gjennom videreutdanning.

Et utvidet eller innsnevret teknologibegrep er en god sirkel når for Vegvesenet når det gjelder likestilling, men det betyr ikke at det er problemfritt eller at problemet er løst. Ser vi på balansemodellen for likestilling, så fordrer den stadige aktive kategoripolitiske tiltak, og vi kan tenke faste kjønnskvoteer i denne sammenhengen. Når det gjelder prosessmodellen for likestilling, så vil jeg tro at den kan gi bedre likestilling *hvis* ledelsen i økende grad anerkjenner likestillingsmål som en del av bedriftens økonomiske strategier eller ser likestilling som en demokratisk rettighet som en profesjonell forvalter av demokratiets felles penger, og dermed setter fokus på implisitt diskriminering i prosessene innad i etaten, så vel som på produkt.

REFERANSER

Andenæs, A. (2000). Generalisering: Om ringvirkninger og gjenbruk av resultater fra en kvalitativ undersøkelse. I Kjønn og fortolkende metode. Metodiske muligheter i kvalitativ forskning. H. Haavind (Red.), 287-321.

Bacchi, C. L. (1996). The Politics of Affirmative Action. Women, Equality and Category Politics. London, Sage Publications Ltd.

Bacchi, C. L. (1999). Women, Policy and Politics. The Construction of Policy Problems. London: Sage

Bacchi, C. L. (2004). Policy and discourse: challenging the construction of affirmative action as preferential treatment. Journal of European Public Policy 11:1 February 2004: 128-146

Bacchi, C. and J. Eveline (2003). Mainstreaming and Neoliberalism: A Contested Relationship. Policy and Society: Journal of Public, Foreign and Global Policy 22 (2), 98-118.

Benschop, Y and Verloo, M (2005). Sisyphus' Sisters: Can gender Mainstreaming Escape the Genderedness of Organizations? Journal of Gender Studies, Vol. 15, No. 1 March 2006, pp. 19-33

Berg, A-J (1996). Digital Feminism. PhD Thesis, Norwegian University of Science and Technology (NTNU).

Bergqvist, C., A. Borchorst, et al., Eds. (1999). Equal Democracies? Gender and politics in the Nordic Countries. Oslo, Scandinavian University Press.

Berker, T and M. Hartmann, et al. (2005). Introduction. Domestication of Media and Technology. Thomas Berker,

Maren Hartmann, Yves Punie and K. J. Ward. Berkshire (eds), Open University Press.

Berner, B. (1975): Kvinnor innen teknik och naturvetenskap, Lund:Arkiv förlag.

Bjørnholt, M. og Heen, H. (2007). (Fjern)ledelse i Statens vegvesen. AFI-notat 1/2007, Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet

Booth, C. & C. Bennett (2002) Gender mainstreaming in the European Union. European Journal of Women's studies 9 (4): 430-446.

Borchorst, A. (2008). Woman-Friendly policy paradoxes? Childcare policies and gender equality visions in Scandinavia. Gender equality and welfare politics in Scandinavia. The limits of political ambition? A.-B. R. C. C. W. Kari Melby. Bristol, The Policy Press.

Borchorst, A. and B. Siim (2002). The Women-Friendly Welfare States Revisited. Nordic Journal of Women's Studies 10: 90-98.

Borchorst, A and B. Siim (2008). Woman-friendly policies and state feminism: Theorizing Scandinavian gender equality. Feminist Theory 2008; 9; 207.

Bradley, D. (1996). Family Law and Political Culture. Scandinavian laws in comparative perspective. London, Sweet & Maxwell.

Brown, R. (1997) [1988]. Group Processes. Dynamics within and between Groups. Oxford, UK: Blackwell Publishers Ltd.

Christensen, H. R and B. Halsaa, et al. (2004). Crossing Borders. Re-mapping Women's Movements at the turn of the 21st Century. Crossing Borders. Re-mapping Women's Movements at the turn of the 21st Century. B. H. Hilda Rømer

Christensen, Aino Saarinen. Odense, University Press of Southern Denmark.

Christensen, H. R. and Poulsen, H. (2007) Gender Mainstreaming European Transport Research and policies. Building the Knowledge Base and Mapping Good Practice. TRANSGEN. Co-ordination for Gender Studies, University of Coopenhagen.

Clarke, A. E. (2003). Situational Analyses: Grounded Theory Mapping After the Post Modern Turn. Symbolic Interaction, vol 26, number 4, pages 553-576. Online ISSN1533-8665.

Corbin, J. and A. L. Strauss (1990). "Grounded Theory Research: Procedures, Canons, and Evaluative Criteria." Qualitative Sociology 13(1):3–21.

Faulkner, W. (2000) Dualisms, Hierarchies and Gender in Engineering. Social Studies of Science 30/5 (October, 2000) 759-92. SSS and Sage Publications.

Ely R. and D. Meyerson (2000). Advancing gender equity in organizations: the challenge and importance of maintaining a gender narrative. Organization, 7, pp. 589-609

Etzkowitz, H.; C. Kemelgor & B. Uzzi (2000). Athena Unbound: The Advancement of Women in Science and Technology. Cambridge: Cambridge University Press.

Faulkner, W. (2001) The Technology Question in Feminism: A View from Feminist Technology Studies. Women Studies International Forum. Volume 24, Issue 1, pp. 79-95.

Faulkner, W. (2007). 'Nuts and Bolts and People': Gender-Troubled Engineering Identities. Social Studies of Science 2007; 37; 331. SSS. Sage Publications.

Fog, J. (1994). Med samtalen som utgangspunkt. København: Akademisk Forlag,

Fostervold, M. E. (2002). Forhandlinger om ny sosial orden blant mannlige ingeniører i en organisasjon i endring, Skriftserie 4/2002. Trondheim: Senter for kvinne- og kjønnsforskning-NTNU.

Fraser, N. (2003). Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition and Participation. In Nancy Fraser and Axel Honneth (Red). Redistribution or Recognition? A Political-Philosophical Exchange. London: Verso.

Geertz, C. (1973). The Interpretation of Cultures. New York: Basic Books.

Gubrium, Jaber and James A. Holstein, eds. (2002). Handbook of Interview Research: Context and Method. Thousand Oaks: CA: Sage.

Hernes, H. M. (1982). Staten - Kvinner ingen adgang?, Oslo: Universitetsforlaget.

Hernes, H. M. (1987). Welfare State and Woman Power. Essays in State Feminism. Oslo: Norwegian Universty Press.

Hewstone, M. (1998)[1989]. Casual Attribution. From Cognitive Processes To Collective Beliefs. Oxford, UK: Blackwell Publishers Ltd.

Hirdmann, Yvonne (1990) Genussystemet. I Demokrati og makt i Sverige. Maktutredningens hovudrapport. SOU 1990: 44 Stockholm: Almänna förlaget.

Hogg, M. A. and D. Abrams (1996) [1988]. Social identifications. A social psychology of intergroup relations and group processes. London & New York: Routledge.

Holst, C. (2002). Statsfeminismens moralske grammatikk. I Kjønnsrettferdighet. Utfordringer for feministisk politikk (Red.)

Cathrine Holst. Makt og demokratiutredningen, 1998-2003. Gyldendal Norsk Forlag.

Holst, C. (2002). Shabana Rehman og individets frihet. Samtiden 2002/3

Holst, C. (2007). "Balansefeminismens begrensninger." Tidsskrift for kjønnsforskning 2007/2

Holst, C. (2008). "Svar til Hege Skjeie og Mari Teigen". Tidsskrift for kjønnsforskning 2008/2

Holstein, A og Gubrium, J. A. (1995) The active interview, Thousand Oaks, CA: Sage

Jahan, Rounaq (1995). The Elusive Agenda. Mainstreaming Women in Development. London: Zed Books.

Jasanoff, S. (2004). Ordering knowledge, ordering society. S. Jasanoff (Red.) States of knowledge.co-production of science and social order. London: Routledge.

Jørgensen, M. W. and L. Philips (1999). Diskursanalyse som teori og metode, Roskilde Universitetsforlag.

Kirton, G. & A. Greene (2004). The Dynamics of Managing Diversity. Oxford: Butterworth Heinemann.

Klein, J. T. (1996). Crossing boundaries. Knowledge, Disiplinarity, and Interdisciplinarity. Charlottesville: University Press of Virginia.

Kvale, S. (1997). Det kvalitative forskningsintervju. Oslo, Ad. Notam Gyldendal AS

Kvande, E. (1984): Integrert eller utdefinert? Om kvinnelige NTH-studenters studiesituasjon og framtidsplaner. IFIM-rapport, SINTEF.

Kvande, E. og B. Rasmussen (1991): Nye kvinneliv. Kvinner i menns organisasjoner, Ad Notam Gyldendal.

Lagesen, V. A. (2004). Extreme make-over? The making of women and computer science. PhD-dissertation. Department of Interdisciplinary Studies, Faculty of Arts, NTNU.

Lagesen, V. A. (2007). The Strength of Numbers: Strategies to Include Women into Computer Science. Social Studies of Science. 2007:37:67

Lauretis, T. (1989). Technologies of gender. Language, Discourse, Society. Palgrave Macmillan.

Law, J. (2004). After Method. Mess in Social Research. London, Routledge.

Lie, M (2003) He, She and IT revisited: New Perspectives on Gender in the information Society. Oslo, Gyldendal Akademisk

Lie, M. and K. H. Sørensen, Eds. (1996). Making Technology our Own? Domesticating Technology into Everyday Life. Oslo, Scandinavian University Press

Lombardo, E. and P. Meier (2006). Gender Mainstreaming in the EU. Incorporating a Feminist Reading? European Journal of Women's Studies. Vol 13(2): 151-166.

Mazey, S. (2000). Introduction: integrating gender - intellectual and 'real world' mainstreaming. Journal of European Public Policy, 7 pp.333-345.

Melby, K., A.-B. Ravn, et al. (2008). A Nordic model of gender equality? Introduction in Gender equality and welfare politics in Scandinavia. The limits of political ambition? (Eds.) A.-B. R. C. C. W. Kari Melby. Bristol, The Policy Press.

Melby, K., B. Rosenbeck, et al. (2001). Ekteskapsreform: En forutsetning for velferdsstaten? . Frihet, lighed og tryghed. Velfærdspolitik i Norden. (Red.) U. L. o. K. P. H. R. Christensen. Aarhus, Jysk Selskab for historie nr. 48.

Melström, U. (1995) Engineering Lives. Techology, Time and Space in a Male-Centred World. Tema, Techology and Social Change, Linköping Universitet.

Poulsen, H. (2006). The Elusive Gender. the International Labour Organisation and the Construction of Gender Equality. Coopenhagen, University of Coopenhagen.

Razavi, S. and C. Miller (1995a). Gender mainstreaming. A Study of Efforts by the UNDP, the World Bank, and the ILO to Institutionalise Gender Issues. Geneva, UNRISD.

Rees, T. (1998). Mainstreaming Equality in the European Union: Education, training and labour market policies. New York: Routledge.

Ridgeway, C. L. and S. J. Corell (2004). Unpacking the gender system. a theoretical perspective on gender beliefs and social relations. Gender & Society. Vol. 18 (4). 510-531.

Ros, J. v. d. (1996). Den staten, den staten... HUN OG HAN. Kjønn i forskning og politikk. B. H. Harriet Holter, Janneke van der Ros, Else Skjønberg, Bjarne Øverlid. Oslo, Pax Forlag AS.

Rounaq, J. (1995). The Elusive Agenda. Mainstreaming Women in Development. London, Zed Books.

Rönblom, M. (2008) De-politicising gender? Constructions of Gender Equality in Swedish Regional Policy. (Ed. Eva Magnusson, Malin Rönblom og Harriet Silius). Critical Studies of Gender Equalities. Makadam Publishers. Stockholm.

Silverstone, R. and E. Hirsch, Eds. (1992). Consuming technologies: Media and information in domestic spaces. London, Routledge.

Sirnes, Torvald (1999). "Alt som er fast fordamper"? Normalitet og identitet i endring. i S. Meyer og T. Sirnes (red.) Normalitet og identietsmakt i Norge. Oslo. Ad. Notam.

Skjeie, H. (1991). The Rethoric of Difference: On Women's Inclusion into Political Elites. Politics and Society 19 (2): 233-63.

Skjeie, H. (1992). Den politiske betydningen av kjønn. En studie av norsk topp-politikk. . ISF-Rapport. Oslo, Institutt for samfunnsforskning. 92:11.

Skjeie, H & M. Teigen (2003). Menn imellom. Makt- og demokratiutredningen 1998-2003. Gyldendal Norsk Forlag

Skjeie, H. & M. Teigen (2005) Nødvendig – Nyttig – Rettferdig? Likestillingsargumenter i offentlig debatt. Kvinder, køn og forskning. Nr. 4/2005)

Skjeie, H. & M. Teigen (2007) Behov for balanse. Tidsskrift for Kjønnforskning. 2007/4, s.86-93

Squires, J. (2005). Is Mainstreaming Transformative? Theorizing Mainstreaming in the Context of Diversity and Deliberation. Oxford Journals doi:10.1093/sp/jxi020, pp. 366-388, Advance Access Publication, Oxford University Press.

Stratigaki, M. (2005) Gender Mainstreaming vs Positive Action. An ongoing Conflict in EU Gender Equality Policy. European Journal of Women's Studies 1350-5068 Vol.12(2): 165-186. Sage Publications, London, Thousand Oaks and New Dehli.

Søndergaard, D. M. (1996). Tegnet på kroppen: Køn: Koder og konstruksjoner blandt unge voksne i academia. Avhandling for

dr.philos.-graden. Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo.

Sørensen, K. H. et al. (2000). Against Linearity - On the Cultural Appropriation of Science and Technology. Between Understanding and Trust. The Public, Science and Technology. C. v. G. Meinolf Dierkes. Amsterdam, Harwood Academic Publishers.

Sørensen, K. H. (2005). Domestication: The enactment of technology. Domestication of Media and Technology. M. H. Thomas Berker, Yves Punie, Katie J. Ward. Berkshire, Open University Press.

Sørensen, K. H. (2009) The Role of Social Science in Engineering. In Handbook of the Philosophy of Science. Volume 9: Philosophy of Technology and Engineering Sciences. Volume editor: Anthonie Meijers. General editors: Dov. M. Gabbay, Paul Thagard and John Woods.

Sørensen, S. Ø. (pågående). (Om prosessen som ledet til lovgivningen om kjønnsfordelingen i ASA-styrene). PhD-avhandling.

Teigen, M. (2000) The affirmative action controversy. NORA - Nordic Journal of Women's Studies. 8(2):63-77, 2000.

Teigen, M. (2003). Kvotering og kontrovers. Om likestilling som politikk. Norway, ISF og Pax Forlag.

Teigen, M. (2004). DEBATT: Kjønnsfrihet. Nytt Norsk Tidsskrift 2004/ Nr 01.

Teigen, M. (2006) Kjønn og politikk. I Kjønnsforskning - en grunnbok. (Red. Jørgen Lorentzen og Wenche Mühelsen). Kapittel 3.4, s. 185-196. Universitetsforlaget, Oslo.

Teigen, M. & L. Wängnerud (2009). Tracing Gender Equality Cultures: Elite Perceptions of Gender Equality in Norway and

Sweden. Politics & Gender, 5 (2009), 21-44. Cambridge University Press.

True, J. & M. Mintron (2001). Transnational Networks and Policy Diffusion: The Case of Gender Mainstreaming. International Studies Quarterly 45 (2001): 27-57.

Turkle, S. (1984). The second self. Computers and the human spirit. Massachusetts: Granada Publishing Ltd.

Vike, Halvard, Hilde Lidén og Marianne Lien [2001](2007) Likheters virkeligheter. i M. Lien, H. Lidén og H. Vike (red.) Likheters Paradokser. Antropologiske undersøkelser i det moderne Norge. s.11-32

Wajcman, J. (2009). Feminist theories of technology. Cambridge Journals of Economics. Advanced Access publications. doi: 10.1093/cje/ben057

Wajcman, J. (2009). Feminist theories of technology. Cambridge Journal of Economics 1/10. Published by Oxford University Press.

Walby S. (2005). Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice. Oxford Journals. pp 321-343. Doi: 10.1093/sp/jxi018. Advance Access publication, Oxford University Press.

Webb, J. (1997) The Politics of Equal Opportunity. Blackwell Publishers Ltd. Oxford, UK and MA, USA. Volume 4 Number July, 1997.

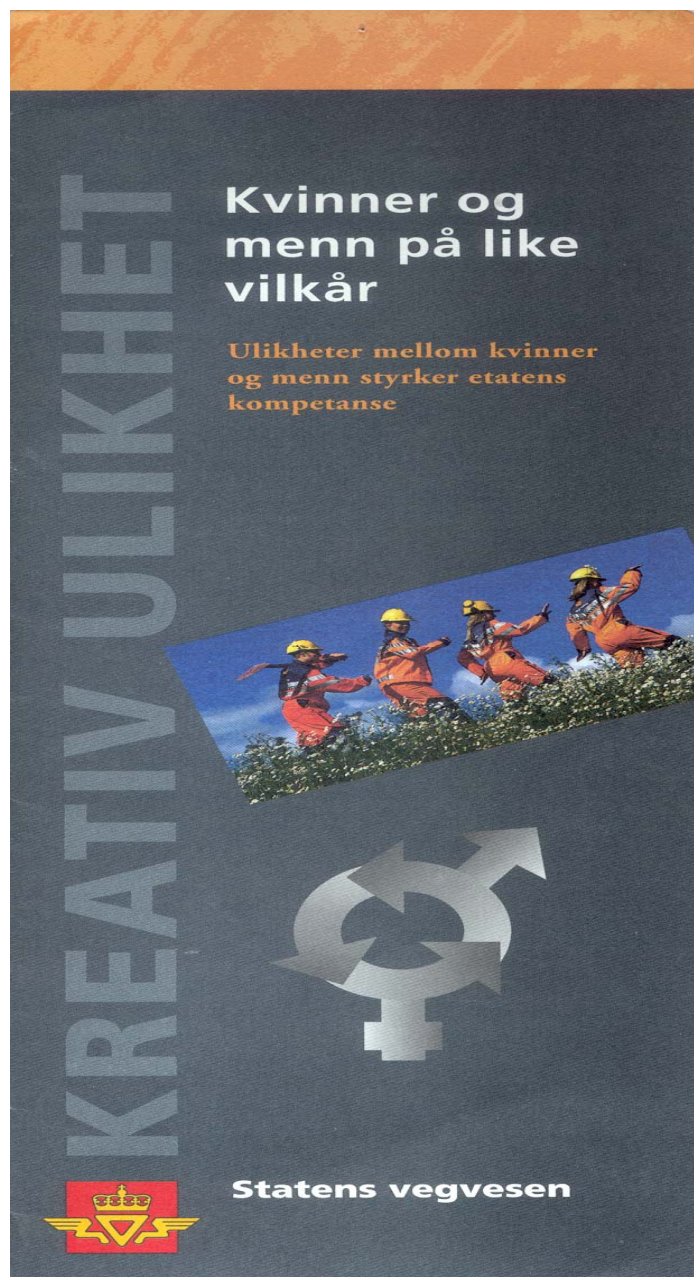
Widerberg, K. (2001). Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt. Otta/Oslo, Universitetsforlaget.

Wynne, B. (1995). Technology Assessment and Reflexive Social Learning: Observations from the Risks Field. In A. Rip, T. Misa and J. Schot (eds.): Managing Technology in society:

The Approach of Constructive Technology Assessment.
London: Pinter.

VEDLEGG

**VEDLEGG 1. BILDE AV
REKRUTTERINGSBROSJYRE**



VEDLEGG 2.

Oversikt over diverse noterte samtaler

Pseudonym	Fra	Stilling	Alder
Susanne	SVV-Tekno	Leder	Ca 50
Einar	SVV-Teknologi/ Merkantilt	Prosjekt ansatt	Ca 35
Thora	Sykkeforbundet	Aktivt medlem	Ca 50
Linn	SVV-Merkantilt	Leder	Ca 50
Nora	SVV-Merkantilt	Rådgiver	Ca 50
Otto, Jan og Elin	SVV- markantil	Prosjektledere + rådgiver	50 +35+30
Solveig	SVV-Teknologi	Leder	Ca 40
Kristin	SVV-Teknologi	Leder	Ca 40
Nina	SVV-Teknologi	Leder	Ca 40

Oversikt over observasjoner

Bygg:

Flytting fra gammel til ny bygning. Imagebygging, oppgradert sikkerhetsnivå.

Møter:

Internmøte om utvikling av byggherrestøtte-skolen

Det sentrale likestillingsutvalget, des02

Det sentrale likestillingsutvalget, sept 04

Det sentrale likestillingsutvalget, nov 04

Seminarer:

Statens vegvesen – Likestillingskonferanse 8. nov 2001

”Kvinner i vegen – for en feminisert nasjonal transportplan”aug04

VEDLEGG 3. OVERSIKT OVER DOKUMENTER

Statlig regulering av likestilling

Ot.prp.nr.77 (2000-2001) Om lov om endringer I likestillingsloven mv. (plikt til å arbeide for likestilling, skjerping av forbudet mot forskjellsbehandling på grunn av kjønn, forbud mot seksuell trakassering mv.) Det kongelige Barne- og familiedepartement.

Lov 1978-06-09 nr.45: Lov om likestilling mellom kjønnene.

[http:// www.lovdato.no/all/hl-19780609-045.html](http://www.lovdato.no/all/hl-19780609-045.html)

Ny i staten. Veiledningshefte for nytilsatte i staten. 1999. Arbeids- og administrasjonsdepartementet.

Lov av 9. juni 1978 nr. 45 om likestilling mellom kjønnene. Folder fra likestillingsombudet.

Dette er Regjeringens integreringspolitikk. Om integrering av likestilling og kjønnsperspektiv i offentlig forvaltning. Barne- og Familiedepartementet, 1995.

Hvordan rekruttere flere kvinner til ledende stillinger – innen universitets- og høyskolesektoren. Kirke, utdannings- og forskningsdepartementet, rapport 2000.

Likestilling 2:01 Kvartalsbrev fra likestillingsombudet.

Utgreiing: Ein likestillingspolitikk i utvikling. Barne- og familieminister Valgerd Svarstad Hauglands utgreiing i Stortinget 11. mai 1999. Barne- og familiedepartementet.

Handlingsplan: Vurdering av kjønns- og likestillingsperspektivet i budsjettet (2003). Barne- og familiedepartementet.

Makt og innflytelse, kvinner og menn i Norge, Kilde?

Rapporter om/fra etaten uten spesielt fokus på likestilling

Legernes, Siri (1999) ”Puls på organisasjonen” Samtaler med 29 medarbeidere i etaten. Fokus på forbedringsområder. Guide consulting AS, senior rådgiver.

Tilsettingsreglement for Statens vegvesen. Statens vegvesen, saksbehandler Lars M. Oftedal 2001.01.23

Kva for vegvalg? Visjonshefte fra Statens vegvesen til egne ansatte.

Flagstad, Anne & From, Johan (1997) ”Organisasjonen og Vi” – om hvordan ansatte kan bidra til et styrket Vegdirektorat. Sluttrapport til evalueringen av omorganiseringen i Vegdirektoratet. Handelshøyskolen BI, Senter for studier av offentlig tjensteyting.

Vegsjefenes studietur til USA – En innføring i amerikansk veg- og transportplanlegging. Statens vegvesen, Miljø- og samfunnsavdelingen. Sept. 2000.

Stortingsmelding nr. 46 (1999-2000) Nasjonal Transportplan 2002-2011. Det kongelige samferdselsdepartement.

Hovedavtale i staten. Inngått 18 januar 2002 mellom staten ved Arbeids- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene. Gjeldende fra 1. januar 2002 med tilpasningsavtale for Statens vegvesen av 25 april 2002. Statens vegvesen, mai 2002.

Kunst i veganlegg, statens vegvesen, 2001.

Sentrale opplærings- og utviklingstiltak for Statens vegvesen 2002. Statens vegvesen

Vegdirektoratet – mellomgrov bemanningsplan 2003-2006. Statens vegvesens omstilling fase 3, delprosjekt for Vegdirektoratet. 1. mai 2002, Statens vegvesen.

Statens vegvesen – en etterspurt etat? En utredning av felles prinsipper for organisering av regionene, regionadministrasjoner, distriktsadministrasjoner og filialer. Statens vegvesen, nov. 2001.

”Rammer for omorganisering av vegkontorene” forslag fra arbeidsgruppe, mai 1994, Statens vegvesen.

Rammebetingelser og mulighet for effektiv produksjon i Statens vegvesen. Sluttrapport. StatensVegvesen. 24. juni 1999.

Status og utfordringer for IKT-systemer og teknisk infrastruktur. Vedlegg til rapport om fleksible arbeidsformer. Rapport fra IKT-arbeidsgruppe, versjon: 2.0 – 30.08.2002

Rapport om fleksible arbeidsformer. Delprosjekt under omstillingsprosjektet. I. Sept, 2002, Statens vegvesen.

Vedlegg til rapport om fleksible arbeidsformer.

Internadministrative fellesfunksjoner. Notat. saksbehandler Torun Gjestedahl, 2001.06.01

Økonomiavdelingens kommentar til rapporten ”organisering av vegdirektoratet”. Saksbehandler Torun Gjestedal, 2001.11.23

Et ”flatere” Statens vegvesen? Statens vegvesen, Arbeidsgruppe Ledelse, notat til toppledermøtet 30.09.02.

Erfaringer om alternative organisasjons- og ledelsesstrukturer. Arbeidsgruppen i Ledelse.

Delprosjekt om fleksible arbeidsformer. (som effekt av omorganiseringen)

Hva skjer når i Omstillingen. (Printet ut fra intranettet)

Handlingsprogram 2002-2005 Retningslinjer del III. Føringer for vegkontorenes arbeid med den interne del av handlingsprogrammet. Statens vegvesen, Vegdirektoratet, nov. 2000

Handlingsprogram 2002-2011. Retningslinjer del I. Grunnlag for prioriteringer. Okt. 2000

Lokal personalpolitikk for driftsenheten Vegdirektoratet. Delområde lønnspolitikk, sept, 1998.

Organisering av Vegdirektoratet. En utredning om roller, funksjoner og oppgaver til hovedkontoret i "nye" statens vegvesen. 1. nov. 2001.

Personalpolitikk, Retningslinjer. Statens vegvesen, 02.00 (februar 2002?) Håndbok 224.

Strategi og tiltaksplan for kompetansestyring og langsiktig rekruttering i Statens vegvesen. Rekruttere – beholde – utvikle. Statens vegvesen.

Trender i utviklingen – fremtidig rekrutterings- og kompetansebehov. Rapport fra faggruppe 2, VEGKROK, april 2000.

Kontoret for opplæring og langsiktig rekruttering (KOR). Årsplan 2002, februar 2002.

Vegdirektoratet –organisasjonsplan og bemanningsplan 2003-2006. Statens vegvesens omstilling fase 3, delprosjekt for Vegdirektoratet. 1. juli 2002.

NTP

Rapporter om etaten med spesielt fokus på likestilling

Likestillingsprosjekt i Statens vegvesen 1994: ”Kvinner, kompetanseutvikling og ledelse i Statens vegvesen – den gode sirkel”. Delprosjekt 1: Likestillingsstønad, Delprosjekt 2: Kvinner og ledelse. Personal- og administrasjonsavdelingen, Vegdirektoratet.

Marøy, Gro (1995). Kvinner som ledere i Statens vegvesen. Hvem er de? Prosjektoppgave ved Kvinneuniversitetet, Løten.

Falla, Kari & Narum, Sølvi Melsbø (1996) Statens vegvesen Med kvinner PÅ veg. Kvinneuniversitetet, Løten.

Likestillingskonferansen 1998, Asker 2 og 3 febr, fritt referat av Askbjørn Langmyr.

Offisiell likestillingspolitikk /likestillingsstrategi i statens vegvesen

Brosjyre: ”Kvinner og menn på like vilkår”. Statens vegvesen. Rekrutteringsbrosjyre beregnet på kvinner

Engelsk brosjyre: ”Women and Men on equal terms”. Statens vegvesen. Rekrutteringsbrosjyre beregnet på kvinner

Brosjyre ”Velg blant 1000 muligheter! Noen som passer for deg?” Kvinnefokus for rekruttering.

Brosjyre: ”lærling”. Statens vegvesen. Brosjyre for å rekruttere lærlinger med bildefokus på kvinner.

Brosjyre: ”Hvorfor skulle jeg ta utdanning innen byggfag?” Rekrutteringsbrosjyre hvor det er bilde av både en ung kvinne og en ung mann.

Brosjyre: ”Er du dristig nok...” Studentinformasjon om hvilken utdanning elever burde søke for å få jobb i Statens vegvesen. *Ikke spesielt rettet mot rekruttering av kvinner.*

Kvinner og menn på like vilkår i Statens vegvesen. Fundament, plan og handling for perioden 1998-2001. Statens vegvesen, Vegdirektoratet.

Handlingsplan for likestilling 1992. Statens vegvesen

Dokumentet strategi og handlingsplan for likestilling 2002-2005. Statens vegvesen 02.10.02

Likestillingsstrategi 1994-1997. Statens vegvesen

Handlingsplan Likestilling 1998-2001, Statens vegvesen, Oslo.

Fra og om omstillingsprosjektets likestillingsgruppe

Ide-notat. Forslag til tiltak knyttet til grupper som omstillingen får særlig store konsekvenser for. Utarbeidet av Omstillingsprosjektets likestillingsgruppe juni 2002. Statens vegvesen

Offentlige søkerlister ledernivå 3 i region Midt. Uttalelse fra Omstillingsprosjektets likestillingsgruppe. Saksbehandler Hege Gultvedt, 12 nov02, Statens vegvesen,

Offentlige søkerlister ledernivå 3 i region øst. Uttalelse fra omstillingsprosjektets likestillingsgruppe. Saksbehandler Siri Camilla Thommesen. 2002-11-13, Statens vegvesen

Offentlige søkerlister ledernivå 3 i region nord. Uttalelse fra Omstillingsprosjektets likestillingsgruppe. Saksbehandler Bente Skogdal, 2002.11.13, Statens vegvesen

Handlingsplan for likestillingsarbeidet i region nord 2003-2005, utgave 02.05.03 (2002 eller 2003?)

Videre arbeid for omstillingsprosjektets likestillingsgruppe. Statens vegvesen 16aug02

Mandat for Omstillingsprosjektets likestillingsgruppe. Statens vegvesen.

Erfaringsnotat 2002 – Omstillingsprosjektets Likestillingsgruppe

Fra og om det sentrale likestillingsutvalget samt regioner og distrikters likestillingsutvalg/kontakter

Narum, S. Melsbø (1996) Det sentrale Likestillingsutvalgets studietur til Stockholm den 18. og 19. mars 1996. Statens vegvesen

Personaldirektør Tore Auberg (27.05.2003) Retningslinjer om Likestillingsutvalgets rolle i ny organisasjon. Statens vegvesen.

Det sentrale Likestillingsutvalget, møtereferat nr. 1 (22.05.2003). Referent Jon Lykke.

Narum, Sølvi Melsbø (12.05.2003) Det sentrale likestillingsutvalget – i ny organisasjon. Statens vegvesen, kontor for læring og organisasjon.

Referat fra møte i det sentrale likestillingsutvalget (06.12.2002) Referent Sølvi M. Narum. Statens vegvesen, vegdirektoratet.

Invitasjon til temadag om likestilling 4. nov. 2002, Statens vegvesen, Vest-Agder

Generelt/fra intranett om likestilling i etaten

Utdanningsstøtte til kvinner. Sist endret 26.03.2003.
[Http://vegveven.vegvesen.no/Modules/pub/show.asp?id=/AC7CB577-370F-4E6C-85...](http://vegveven.vegvesen.no/Modules/pub/show.asp?id=/AC7CB577-370F-4E6C-85...)

Hva skal vi oppnå? Forslag til tiltak for perioden 2002-2005:

[Http://vegveven.vegvesen.no/Modules/pub/show.asp?id=/AC7CB577-370F-4E6C-85...](http://vegveven.vegvesen.no/Modules/pub/show.asp?id=/AC7CB577-370F-4E6C-85...)

Div små innlegg om likestilling på internwebben.

VEDLEGG 4. INTERVJUGUIDE

(Verktøy-liste, kun for intervjueren)

Arbeidsoverskrift på prosjektet: PÅ VEI? – Forhandlinger om likestilling, kjønn og teknisk kompetanse i Statens Vegvesen

Introduksjon. Du har lov til å trekke deg når du vil under intervjuet, uten noen konsekvenser. Først vil jeg gjerne vite litt om tradisjonell bakgrunnsinformasjon om deg

- 1. Hvilken utdanning har du?**
- 2. Formell stillingsbetegnelse?**
- 3. Lønn?**
- 4. Hvor mange år har du jobbet i Statens vegvesen?**
- 5. Når i karrieren kom du til Statens vegvesen?**
- 6. Hvilken lønn har du?**
- 7. Hvilken familiesituasjon har du?** (Gift/ samboer/ partnerskap/ skilt/ singel/ barn?)
- 8. Alder?**

Beskrivelse av arbeidet ditt

- 9. Kan du beskrive hva du jobber med en typisk dag?**
- 10. Er det andre arbeidsoppgaver du gjør, som du ikke ser som hovedelementet i ditt arbeid?**
- 11. Hvilke arbeidsoppgaver ønsker du å gjøre mer av og mindre av? Hvorfor?**
- 12. Hvordan opplever du arbeidet ditt i forhold til din utdanning?** (Vanlig? Uvanlig? Passer helt? Kunne gjort samme jobb med en annen utdanning? I så fall hvilken/hvilke?)
- 13. Hvordan blir din utdanning/kompetanse mottatt i etaten?** (Blir den verdsatt riktig, ut fra din oppfatning? Blir din kompetanse sett riktig, og brukt til det du synes den burde bli brukt til? Synes du at du ligger riktig plassert lønnsmessig?)

Så lurer jeg på hva du legger i begrepet teknologi

14. Ser du på Statens vegvesen som en teknisk etat? (Hvorfor/hvorfor ikke? Hva er teknisk og hva er ikke?)

15. Hva definerer du som teknisk kompetanse i etaten? (Henger det sammen med utdanning, arbeidsområde, bruk av teknisk utstyr? Hvor går grensen for hva som er og ikke er teknologisk kompetanse? Er det for eksempel teknisk kompetanse å bruke en pc? Underliggende spm: bl.a om allmennhet)

16. Fra et annet intervju ble det sagt at folk som hadde utdanning innenfor teknologi ikke var teknologer hvis de kun hadde arbeidet med andre arbeidsfelt enn konstruksjon. Oppfatter du det likedan? (Hva er kriteriene for deg for å kalle noen en teknolog? Utdanning? Arbeid? Kan for eksempel en samfunnsviter bli kalt teknolog, hvis han eller hun arbeider med teknologiske problemstillinger?)

17. Er det noen slags kompetanse som blir vurdert som mer "passe" enn andre kompetanser i din avdeling? (Hvem blir fortrinnsvis ansatt? Er du enig i vurderingen? Hvorfor, hvorfor ikke?)

18. Vanlige uttrykk som jeg har hørt i min studietid på NTNU, er forskjellen mellom harde og myke fag. Er du kjent med eller har hørt begrepene? (Kan du si noen eksempler på hva som er harde og myke fag i forhold til hverandre i statens vegvesen? Hvilken betydning legger du i at et arbeid er mykt eller hardt?)

19. Hvordan går vurderinger av mykt og hardt overens med kjønnsfordelingene i Vegvesenet? (Hvorfor tror du at det er eller ikke er slik i akkurat disse avdelingene/fagene?)

20. Det var en annen jeg intervjuet, som skilte mellom to typer teknologisk arbeid, hvor det ene ble kalt for "husmoroppgaver". (Da ikke kaffekoking, men sivilingeniørarbeid bl. annet). **Kjenner du igjen terminologien? Forstår du hva som menes med det?** Kunne du ha brukt en slik terminologi? I så fall om hvilke fag, hvilke type arbeid?

21. Tror du kvinner som har høyere teknisk utdanning /kompetanse er annerledes enn andre kvinner? På hvilke måter?

22. Tror du menn med høyere teknisk utdanning/kompetanse er annerledes enn andre menn? På hvilke måter?

Hva er likestilling?

23. Ser du vegvesenet som en likestilt etat?

24. Hva forstår du med begrepet likestilling? Hva er likestilling?

25. Kan du fortelle om en likestillingsepisode fra etaten?

23. Hvordan er kjønnsfordelingen på din avdeling?

24. Synes du at kjønnsfordelingen i din avdeling burde vært annerledes enn den er? (Hvorfor/hvorfor ikke? Hva ville ha blitt annerledes hvis kjønnsfordelingen ble endret?)

25. Hvis en vil påvirke en innstilling til en ansettelse, hva slags argumenter kan en komme med da? (Kan man bruke likestilling som argument hvis nr. 2 på innstillingen er en kvinne? Kan en bruke etnisk bakgrunn som argument hvis nr. 2 er fra et land man regner som den 3. verden? Blir slike argumenter tatt til etterretning eller overhørt?)

26. Blir likestilling eller kjønn ofte tematisert? På hvilke måter/sammenhenger?

27. Hva synes du om kvotering?

28. Er det forskjell på å kvotere kvinner inn til din avdeling enn å kvotere kvinner til for eksempel politiske verv, inn i private styrever, eller i andre avdelinger enn din i Statens vegvesen? (Er det noe spesielt med din avdeling som gjør det viktigere eller ikke så viktig å kvotere eller rekruttere kvinner dit?)

29. Er noen i din avdeling kvotert? Kan du fortelle meg om en spesiell kvotering hvor du synes det var fint at det ble kvotert, og en hvor du ikke synes at det var greit, hvis du har slike erfaringer?

TIL SLUTT: Er det noe som berører temaene som jeg ikke har spurt om?

Takk for intervjuet!