

A dark stage with a wooden floor and two spotlights. The spotlights are positioned at the top center and top right, casting a blue glow. The floor is made of wooden planks, and the walls are dark and textured.

Hilde Synnøve Blix og Lilli Mittner

KJØNN OG SKJØNN I KUNSTFAGENE

- et balanseprosjekt

KJØNN OG SKJØNN I KUNSTFAGENE

- et balanseprosjekt

KJØNN OG SKJØNN I KUNSTFAGENE - ET BALANSEPROSJEKT © UIT, 2019

Utgitt av: UiT - Norges arktiske universitet, Musikkonservatoriet, Tromsø

Tekst: Hilde Synnøve Blix og Lilli Mittner

Design og layout: Runhild Sjølie Sveen

Trykk og innbinding: Skogvik trykkeri

Omslag: Illustrasjonsfoto colourbox.no

ISBN: 978-82-691586-0-1

Boken er gitt ut med støtte fra: Norges forskningsråds program

Kjønnsbalanse i toppstillinger og forskningsledelse (BALANSE)

site.uit.no/balanse-kunstfag

Hilde Synnøve Blix og Lilli Mittner

KJØNN OG SKJØNN I KUNSTFAGENE

- et balanseprosjekt

INNHOOLD

FORORD	7
KAPITTEL 1 - OM PROSJEKTET	8
Om prosjektets mål og innhold	9
Forskningsrådets balanse-program	16
Prosjektets administrasjon og ledelse	17
Hva vi mener med kjønn	17
KAPITTEL 2 - TILTAKENE	18
Nettverksgruppe for kvinnelige opprykksøkere	19
Motivasjon og premiering	24
Telle og atter telle	26
Forankring i ledelse og lederkurs 1-3	28
Letekomiteer	32
Innhold i studieplaner og undervisning	34
Studentenes rolle - et intervju	34
KAPITTEL 3 - FRAMSNACK SOM BALANSESTRATEGI	42
Framsnakk som likestillingstiltak	43
En framsnakk-kampanje på Facebook	47
Om et Wikipedia-prosjekt	59
Mesterklasser og gjesteforelesere	68
Møt komponisten Karin Rehnqvist	70
Foredrag og bevisstgjøringsstunt	73
Nominasjon som tiltak	76

KAPITTEL 4 - HVA SIER DE INVOLVERTE?	78
KAPITTEL 5 - FORSKNING	90
Hva vet vi om kjønnsubalansen i akademia?	91
Hva vet vi om kjønnsubalansen i kunstfagene?	92
Hva vet vi om årsaker til ubalansen?	96
Hva vet vi om hvilke strategier som virker?	100
Kjønnspektiver i kunstfaglig forskning	102
Forskningen i «Kjønn og skjønn»-prosjektet	105
KAPITTEL 6 - KONFERANSEN <i>MUSIC AND GENDER IN BALANCE</i>	110
Programmet	112
Formidling	113
Conference Report on H/Soz/Kult	113
KAPITTEL 7 - VERKTØY FOR LIKESTILLINGSARBEID	120
KAPITTEL 8 - CODA	130
FORMIDLING OG REFERANSER	136
Publikasjoner	137
Foredrag og paneldebatter	138
Konferanseinnlegg	139
Intervjuer	139
Litteratur	140
Noter	148



Illustrasjonsfoto: colourbox.no

FORORD

Formålet med denne publikasjonen er å formidle erfaringene fra forsknings- og tiltaksprosjektet «Kjønn og skjønn i kunstfagene» gjennomført ved Det kunstfaglige fakultet, UiT – Norges arktiske universitet i perioden 2015–2018. Prosjektet var en del av BALANSE-programmet til Norges forskningsråd, og hadde som målsetting å bedre balansen på toppnivå i kunstfaglig utdanning, med vekt på musikkutdanningene i Norge.

Tekstene i boka er en blanding av fortellinger fra deltakere i prosjektet, rapporter fra forskningsarbeidene knyttet til prosjektet, statistisk materiale om kjønnsbalanse, erfaringer med likestillingsarbeid og tips til tiltak som kan være nyttige for både kunstfeltet og andre fagfelt i academia. Noen problemstillinger og forslag til endringsstrategier er nokså kunstspesifikke, mens andre er overførbare til andre fag ved norske utdanningsinstitusjoner. Publikasjonen har også som mål å oppsummere og informere, bevisstgjøre og inspirere til videre arbeid med innovative måter å jobbe med strategier for å bedre kjønnsbalansen i toppstillinger i academia. Tekstene kan leses som enkelttekster eller som en helhetlig fortelling om et Balanse-prosjekt. I tillegg kan boka brukes som en ressurs i balansearbeid.

Vi inviterer med dette til å bidra til at «Kjønn og skjønn i kunstfagene» får fortsatt fokus slik at man i fellesskap kan sikre varig virkning av tiltakene i prosjektet. Vi vil rette en stor takk til alle støttespillere og involverte i prosjektet.

Hilde Synnøve Blix og Lilli Mittner



KAPITTEL 1

OM PROSJEKTET

OM PROSJEKTETS MÅL OG INNHOLD

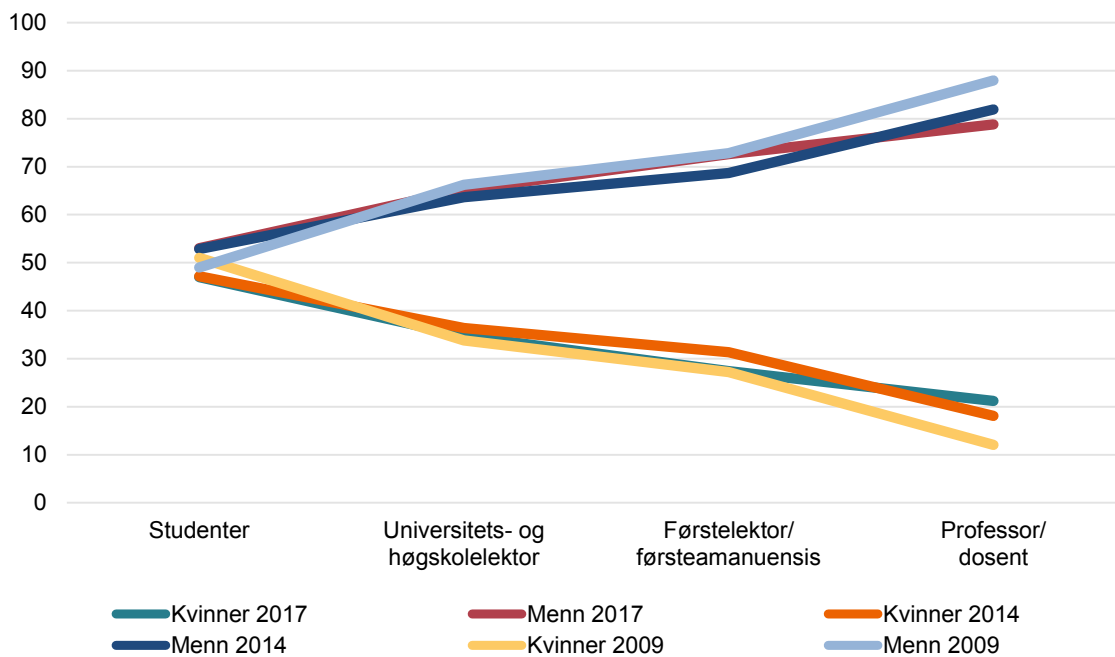
«KJØNN OG SKJØNN I KUNSTFAGENE - 'NYE' BARRIERER FOR KVINNER?»

Det kunstfaglige fakultet ved UiT – Norges arktiske universitet, bestod i prosjektperioden av to institutter: Kunstakademiet og Musikkonservatoriet. Instituttene har fire masterprogrammer og fire BA-programmer og utdanner kandidater innenfor visuell kunst, landskapsarkitektur, musikkutøving, musikkpedagogikk, drama, skrivekunst og kunst- og kulturformidling. Det var i prosjektperioden cirka 80 ansatte ved fakultetet og til sammen 345 hel- og deltidsstudenter.

Det kunstfaglige fakultet hadde som mål med prosjektet å endre kjønnsbalansen mellom menn og kvinner ved fakultetet og skape økt nasjonal oppmerksomhet på tiltak for kjønnsbalanse blant vitenskapelig ansatte ved landets øvrige kunstutdanningsinstitusjoner, inkludert å bidra til en langsiktig strategi for kunnskapsbygging og tiltak for å forbedre situasjonen ved kunstutdanningene i Norge.

Sentralt i prosjektet sto forholdet mellom *kjønn og skjønn*. Vurderinger i tilsettingsprosesser og opprykk er i kunstneriske stillinger basert på andre kriterier enn de vitenskapelige (publiseringspoeng, ph.d.-veiledning, forskningsprosjektledelse etc.) ved at det i hovedsak er kunstneriske meritter som vurderes. Kvalitetskriteriene er i en viss forstand vagere og mindre forutsigbare enn i andre akademiske fag. Dette kan utgjøre en ekstra utfordring for kvinner som ønsker opprykk/tilsetting, blant annet fordi en viss kjendisstatus kan ha fordeler. I sin rapport om kjønnsfordeling i utdanning og arbeidsliv innenfor musikk konkluderte Borgen et al. (2009) med at det er svært liten andel kvinner i toppstillinger i musikkutdanningene i Norge. I 2018 er dette fremdeles et problem.

I tillegg viser det seg å være et særtrekk for musikkutdanningene at det er såpass lav andel kvinner blant lektorene (39 prosent), noe som gir ytterligere behov for å rekruttere bevisst og strategisk. Dette bildet var også beskrivende for *Det kunstfaglige fakultet* ved UiT ved prosjektstart, spesielt når det gjaldt toppstillinger i musikkutdanningen. De fleste av kunstutdanningene i Norge var i årene rundt 2015 inne i en fase med utskifting av vitenskapelig



Karrierestigen for kvinner og menn innenfor musikkutdanninger ved universiteter og vitenskapelige høyskoler i 2009, 2014 og 2017 (Kilde: NIFU)

ansatte på grunn av naturlig avgang. Dette utgjør en kritisk fase for institusjonene, ettersom tilsatte i denne typen stillinger ofte sitter i jobbene sine lenge. Rekruttering til stillinger står derfor sentralt i arbeidet med kjønnsbalanse lokalt og nasjonalt. De samme tendensene viser seg også i yrkesfeltet utenfor akademias kunstutdanninger. Eksempelvis ble det av 17,3 millioner utbetalte kroner til radioinnspilling av norsk musikk, kun gitt 2,8 millioner til kvinnelige artister (Aftenposten 08.10.14). Kvinnelige artister utgjør en minimal del av festivalprogrammer, kvinnelige kunstnere mottar signifikant færre større utsmykkingsoppdrag, og kvinnelige regissører får atskillig mindre penger til filmprosjekter. Gode kjønnsbalansestrategier i høyere utdanning kan på sikt være viktig for å endre situasjonen også utenfor academia. Prosjektet hadde derfor også som mål å bidra med holdningsarbeid som kunne gi positive ringvirkninger i kunstfeltet som helhet.

SENTRALE UTFORDRINGER SOM BAKGRUNN FOR PROSJEKTET

Det at man i utgangspunktet har få kvinner i toppstillinger, påvirker også muligheten for å kjønnsbalansere utvalg og komiteer som skal vurdere for tilsetninger og opprykk. Utfordringene handler således også om å endre framtidige rekrutterings- og kvalifiseringsprosesser. Kunnskap og bevisste holdninger til disse problemstillingene er ikke ofte tematisert systematisk i fagfeltet. På den nasjonale konferansen *Musikk og kjønn – om kjønnsarbeidsdelingens mange varianter, grunner og virkninger i musikklivet* (2007) viste man også at det ikke råder konsensus om hva slags tiltak som eventuelt skal kunne rette opp i skjevhetene, og i hvilken grad man mener at dette overhodet er et problem (Kvalbein og Lorentzen 2008). I tillegg til den norske rapporten *Kjønn og musikk* (Borgen et al. 2010) er det en rekke enkeltstudier som viser de samme tendensene til kjønnsubalanse i vestlige land. Lucy Green (1997, 2014) viser til unyansert portrettering av kvinneroller i musikklivet generelt, og påpeker at skolesystemet har en tendens til å produsere og reprodusere diskurser som forsterker tradisjonelle roller. Flere studier viser hvordan kvinner og menn avbildes og omtales i tråd med kjønnsrollemønstre som trekker fram menn som kompetansesterke ledere (dirigenter og komponister), og kvinner som pianospillende barneskolelærere (Regueiro 2000, Citron 1993).

I 2007 gjennomførte Norsk musikkinformasjon i samarbeid med Norsk kulturråd, Norsk jazzarkiv og NTNU et seminar med musikk og kjønn som tema. Betragtninger fra seminaret kan leses i antologien *Musikk og kjønn – i utakt?* Her framkommer problemstillinger som rekruttering, musikalsk sjanger og kjønn, kjønnnet publikum, utdanning og forslag til, og diskusjon omkring mulige tiltak (Kvalbein og Lorentzen 2008). Det konkluderes med at musikkfeltet har stort behov for å ta fatt i problemstillinger knyttet til kjønnsbalanse på en mer systematisk og kunnskapsbasert måte. Lignende problemstillinger drøftes i sammenheng med musikkutdanning i de svenske prosjektrapportene *Att gestalta kön. Berättelser om scenkonst, makt och medvetna val* (Edemo og Engvoll 2009) og *Musik och Genus – röster om normer, hierarkier och förändring* (Olofsson 2012).

Vurdering av kvinner i prosesser som fører til opprykk eller tilsetninger, er det gjort svært lite systematisk forskning på. Det er behov for å se nærmere på kriterier for vurdering på toppnivå, spesielt av professorkompetanse, i et system hvor man vanligvis ikke skriver doktorgrader eller publiserer forskning. Vurdering av kvalitet i et slikt system (kunstfagene i academia) blir ekstra framtreddende akkurat i vurderingsprosessen, ettersom den som skal vurderes sjelden har fått formelle fagfellelvurderinger av alle sine arbeider underveis. I et miljø hvor det i hovedsak er menn som vurderer, vil det være en ekstra utfordring å sørge for bevissthet omkring mekanismer omkring kjønn. Trond Haugen viser til innkjøpsordning og kritikerprisutdeling som mulige fora for å sørge for kjønnsbalanse i vurdering av forfattere: «Konklusjonen er ikke at litterær kvalitet er avhengig av kjønn, men at kjønn er en vesentlig faktor når det gjelder definisjonen av hva kvalitet er» (Haugen 2008, s. 156). I musikklivet, musikkutdanningen og på ledernivå foregår det uformelle rekrutteringsprosesser, noe som potensielt medfører en ubalanse i kjønnsfordeling. Sheryl Sandberg viser i sin bok *Lean In* til måtene slike uformelle prosesser er preget av at menn oftere velger menn som sine kolleger, og at toppkvalifiserte menn er mer troende til å velge yngre menn som sine lærlinger. I tillegg viser hun til at kvinner i mye større grad enn menn undervurderer sine egne talenter og evner (Sandberg 2013).

TILTAK OG AKTIVITETER I PROSJEKTET

For å øke rekrutteringen av kvinner til faglige lederroller er det all grunn til å tro at det er nødvendig å ha en helhetlig tilnærming som omfatter både generelle kulturtrekk i feltet, trekk ved den akademiske bedriftskulturen og individuelle forhold. Motivasjon og mot har betydning for kvinners ønsker om å søke toppstillinger, og vurderingsprosesser har betydning for hvorvidt man opplever det som attraktivt å søke. Kriteriene for vurdering av kvalitet, spesielt av kunstnerisk utviklingsarbeid, er fremdeles relativt uklare, og vurderingene tilsvarende forskjelligartede. Dette gjør at det kan oppleves som et uforutsigbart og utrygt foretakende å søke opprykk eller stilling som professor i estetiske fag. Det nyskapende i prosjektet lå blant annet i at vi ønsket å gå i dybden på hvordan man vurderer kvalitet i fagfeltet. Bevissthet om og tiltak for rettferdige kvalitetsvurderinger av kunstneriske arbeider har stått i sentrum, i tillegg til anerkjennelse og framsnakk av dyktige kvinner.



Illustrasjonsfoto: colourbox.no

OVERSIKT OVER PLANLAGTE TILTAK I PROSJEKTET

2015/2016	2016/2017	2017/2018
Kickoff-seminar for alle ansatte på Kunstfak	Felles seminar om det å skrive opprykkssøknad	Adhochtiltak og formidling
Analyse og oversikt over kvinneandelen i toppstillinger, forskningsledelse, rekrutteringsstillinger, vurderingskommisjoner og i ledelse i Norge i dag - forundersøkelse (NIFU)	Opprykkseminarer og tilbud om coaching for kvinner som ønsker opprykk	Opprykkseminarer og tilbud om coaching for kvinner som ønsker opprykk
Etablering av nettverk for kvinner som søker opprykk eller lederstillinger ved Kunstfak, jevnlige nettverksmøter og workshoper	Nettverksmøter/seminar med opprykkskvinnene	Internasjonal konferanse med <i>Kjønn og skjønn</i> som tema
Internt lederkurs om <i>Kjønn og skjønn</i> , del 1	Internt lederkurs om <i>Kjønn og skjønn</i> , del 2	Internt lederkurs om <i>Kjønn og skjønn</i> , del 3
Nasjonal kartlegging av holdninger til likestillingstiltak blant ledere, administrasjon og kommisjonsmedlemmer ved musikkutdanningsinstitusjonene	Opprettelse av professor II-stilling (Rikke Gürgens Gjørsum) som har hatt som funksjon å være forsker, faglig forbilde og mentor	Arrangement av internasjonal konferanse: <i>Music and Gender in Balance</i>

2015/2016	2016/2017	2017/2018
Kartlegging av kvinner ved Kunstfak som ønsker opprykk, kvinnelige masterstudenter som ønsker å satse på en akademisk karriere, og rekrutteringsgrunnlag til stillinger og vurderingskomiteer	Datainnsamling til studie av kvalitetsvurderinger av opprykksøkere	Felles seminar om å skrive pedagogisk mappe
Adhochtiltak og formidling	En ukes skriveavbrekk for kvinner som ønsker opprykk, med vekt på søknadsskriving og synliggjøring av egne kvalifikasjoner	En ukes skriveseminar for kvinner som ønsker opprykk, med vekt på søknadsskriving og synliggjøring av egne kvalifikasjoner
	Adhochtiltak og formidling	Avslutning/publisering av forskning
		Oppsummering, analyser og erfaringsdeling (Balanse-turné)

FORSKNINGSRÅDETS BALANSE-PROGRAM

På nettsidene til Forskningsrådet kan vi lese at «Kjønnsbalanse i faglige toppstillinger og forskningsledelse (BALANSE)» er etablert som et program i Forskningsrådet fra 2013. Hovedmålet er å bedre kjønnsbalansen på seniornivå i norsk forskning gjennom ny kunnskap, læring og innovative tiltak. I mange år har rekrutteringen til forskning vært god for begge kjønn. Likevel er den lave kvinneandelen blant seniorforskere og på toppnivå fortsatt slående og urovekkende. BALANSE er Forskningsrådets satsing for å bidra til å endre på dette. Kjønnsbalanse fremmer forskningens kvalitet, samfunnsmessige relevans og miljøenes konkurransedyktighet. Programmet skal støtte opp under kulturelle og strukturelle endringer. Visjonen til Forskningsrådet er å bli best i Europa på kjønnsbalanse i faglige toppstillinger og forskningsledelse.

BALANSE skal bedre kjønnsbalansen på seniornivå i norsk forskning gjennom ny kunnskap, læring og innovative tiltak. I midtveisrapporten til programmet nevnes UiT i forbindelse nettopp med innovative tiltak: «Ambisjonen om å være utviklingsorientert og eksperimentelle – hva med den? I krav til innhold i søknadene står det at prosjektene skal inneholde nye, innovative og/eller nyskapende videreutvikling av eksisterende tiltak. De innvilgede prosjektene skisserer stort sett kjente tiltak, men gjerne med noen utviklingsorienterte, lokale tilpasninger. Et nyskapende prosjekt finner vi ved Universitetet i Tromsø (UiT), under ledelse av Hilde Blix, med sitt originale fokus på skjønn og kjønn innen de kunstneriske utdanningene.»

BALANSE-programmet er planlagt bygget opp rundt tre hovedgrep:

- BALANSE-prosjekter
- kunnskapsutvikling og ny forskning
- nasjonal læringsarena

Programmet har i perioden 2014–2018 bevilget til sammen 47 millioner kroner på 14 prosjekter. Det er også bevilget tilleggsmidler for å sikre varig virkning av tiltak og midler til internasjonalisering for å øke kvinners deltagelse i internasjonalt forskningssamarbeid.

PROSJEKTETS ADMINISTRASJON OG LEDELSE

Ved oppstarten av prosjektet ved Kunstfak 1. april 2015 var fakultetet allerede godt i gang med å tilsette forsker og koordinator Lilli Mittner. Hilde Synnøve Blix ble tilsatt som leder for prosjektet i 50 prosent stilling. Med ønske om en solid lederforankring og samtidig kvalifisert kompetanse «utenfra» ble følgende styringsgruppe nedsatt:

- Ann Therese Lotherington (professor ved Kvinnforsk, UiT) – styremedlem
- Kjell Magne Mælen (dekan ved Det kunstfaglige fakultet, UiT) – styremedlem
- Anne Aagaard (direktør ved Det kunstfaglige fakultet, UiT) – styremedlem
- Nina Andersen (rådgiver ved Det kunstfaglige fakultet, UiT) – økonomisk rådgiver
- Lilli Mittner (postdoktor ved Kvinnforsk, UiT) – koordinator og forsker
- Hilde Synnøve Blix (dosent ved Musikkonservatoriet, UiT) – prosjektleder
- I tillegg ble professor Rikke Gürgens Gjørsum tilsatt som professor II i prosjektet som mentor for kvinnelige opprykksøkere og som forsker i prosjektets forskningskomponent.

HVA VI MENER MED KJØNN

Ettersom «Kjønn og skjønn»-prosjektet har handlet om likestilling mellom menn og kvinner, opereres det her i hovedsak med kjønn som de biologiske kategoriene hunkjønn og hankjønn. I vestlige samfunn i dag forbindes disse kategoriene med ulike biologiske, sosiale, kulturelle og psykologiske egenskaper og handlingsmønstre. Spørsmålet om hva kjønn egentlig er, diskuteres ikke direkte i boka, men vi refererer til den klassiske distinksjon mellom *biologisk og sosialt kjønn* (på engelsk *sex og gender*). Bevisstheten om sosialt kjønn står sentralt i forståelsen av hvordan kjønn impliserer maktrelasjoner, og hvordan vi utøver kjønn i forhandling med sosiale og kulturelle normer. Vi tar også utgangspunkt i at man finner flere enn to kjønnsidentiteter, og at nettopp kunstfagene har potensial til å bidra til en destabilisering av kvinne-mann-dikotomien. Når vi likevel i hovedsak diskuterer kvinner og menn i denne boka, refererer vi først og fremst til skjevheten i fordeling av posisjoner og makt mellom kvinner og menn hvor det ser ut til å være en fordel å være det biologiske og sosiale kjønnnet mann.



KAPITTEL 2

TILTAKENE

I programplanen til Norges forskningsråds BALANSE-program står det at «programmets hovedmål er strukturell og kulturell fornyelse av forskningssystemet for å fremme kjønnsbalanse og et bærekraftig forskningssystem (...). Programmet imøteser eksperimentelle og innovative tiltak.» I Kunstfaks arbeid med tiltak har det stått sentralt å bidra med nye og annerledes tiltak i tillegg til å sette i verk tiltak vi vet er virkningsfulle i andre fagområder. I det følgende har vi laget en oppsummering og vurdering av tiltakene som er tatt i bruk i «Kjønn og skjønn»-prosjektet.

NETTVERKSGRUPPE FOR KVINNELIGE OPPRYKKSØKERE

Et av de mest konkrete målene med prosjektet ved Kunstfak var å få opp andelen kvinner i toppstillinger. Et av tiltakene for å få til en slik utvikling var å opprette et forum for de kvinnene ved institusjonen som hadde førstestillinger. Det viste seg å være kun seks personer som utgjorde denne kategorien, og vi valgte å oppfordre alle seks til å delta i en nettverksgruppe hvor kvinnene fikk tilbud om mentorering, skrivekurs, skriveopphold (hide-and-write) og muligheten til å få gjort en prøvevurdering av søknaden sin i forkant av levering. I løpet av perioden ble også to av medlemmene i gruppa opptatt på UiTs program for opprykksøkere med en del mer kursvirksomhet og en utvidet mentorordning.

Nettverksgruppa har møttes omtrent en gang i halvåret i prosjektperioden. Møtene har i hovedsak bestått av informasjon, meningsutvekslinger, rådgiving og oppdatering på statusen til de ulike søknadene. Formålet med møtene var å kunne kartlegge behovene til opprykksøkerne, motivere til å bli ferdig og å skape et støttende miljø for kvinners karriereutvikling. Deltakerne viste seg å ha nokså forskjellige behov, både fordi de hadde forskjellig faglig bakgrunn og fordi tidsaspektet når det gjaldt å kunne levere en søknad var ulikt. Likevel har gruppa som helhet uttrykt at forumet, informasjonen og oppmuntringene har vært viktige for dem, og at det hadde betydning at det bare var kvinner i gruppa. Signalet om at det er ønsket fra ledelsen at man søker opprykk, ble framhevet som svært viktig for medlemmene i gruppa.

PRØVEVURDERINGER

Et viktig tiltak gruppa hadde tilgang på, var muligheten til å få sendt inn søknaden sin til prøvevurdering. Fire av de seks søkerne benyttet seg av dette tilbudet og har fått gode råd om hva de burde prioritere av aktiviteter fram mot innsending. Prøvevurderinger av opprykkssøknad er en ordning hvor erfarne personer fra eget fagfelt gjør en forhåndsvurdering av søknaden, og i etterkant får søkeren råd om hva man bør vektlegge framover, og hvor langt det er igjen til professor-/dosentkompetanse. Rektor ved OsloMet, Curt Rice, sier til Khrono at det er et problem at kvinner venter lenger med å søke opprykk, og han sier at prøveevalueringer kan bøte på dette: «Vi har testet ut ordningen ved ett fakultet. De foretok prøvebedømmelser av fire–fem kvinnelige ansatte. Alle fikk beskjed om at de var nærmere opprykk til professor enn det de hadde trodd.»¹

SKRIVEKURS

I løpet av prosjektperioden arrangerte vi to skrivekurs. Vi valgte å tilby begge kursene for alle ansatte, altså ikke bare kvinner. Fakultetet vurderte det dit hen at dette er kunnskap som alle ansatte har behov for, og at det ville være kontraproduktivt å først ha et slikt kurs for bare kvinner, og deretter et for alle ansatte.

Det første kurset handlet om retningslinjer for opprykkssøknader med spesiell vekt på utøvende kunstneres søknader. Studie- og FoU-sjef ved Norges musikkhøgskole (NMH), Kjetil Solvik, innledet med en generell gjennomgang av lovverk og retningslinjer, og deretter snakket professor Hilde Sollid (UiT) om det å utforme en søknad, og om prioriteringer og søknadsprosessen. Det ble gitt anledning til spørsmål og kommentarer. Generelt viste kurset at de ansatte vet lite om prosessene knyttet til opprykk, og at det er lite fokus på dette i institusjonen. I en tilbakemelding fra en kvinnelig ansatt fikk vi vite at: «Det er en masse forskjellig informasjon overalt på nettsidene til UiT; og den nåværende 'korrekte' informasjonen er begravd i punkt 4.2-et-eller-annet i et langt dokument med ellers masse administrativ sjargong. Jeg ville aldri noensinne gått på leting etter dette uten Balanse-prosjektet for jeg hadde vært ansatt en god stund.»

OM Å SKRIVE OPPRYKKSSØKNAD

Alle ansatte på Kunstfak som ønsker å lære mer om å skrive søknad om opprykk til førstestilling eller professor/dosent inviteres herved til skrivekurs

ONSDAG 18. MAI

KL.12.00 - 15.00

på klasserommet MK (Krognesvegen 33)

PROGRAM

12.00: Lunsj

12.30: Kjetil Solvik (Studie- og FoU-sjef på Norges musikkhøgskole): Om å søke opprykk på grunnlag av kunstneriske kvalifikasjoner

14.00: Hilde Sollid (professor i nordisk, UiT): Om å formulere en god søknad

De som ønsker å delta på lunsjen må melde fra til Hilde Blix innen 9. mai.

Arrangør: Balanseprosjektet
ved Det kunstfaglige fakultet
Kontaktperson Hilde Synnøve Blix
Hilde.blix@uit.no (95435508)

SEMINAR OM PEDAGOGISK MAPPE

Alle ansatte på Kunstfak som ønsker å lære mer om å skrive pedagogisk mappe inviteres herved til seminar

FREDAG 12. OKTOBER

KL. 12.00-14.30

på klasserommet MK (Krognesvegen 33)

PROGRAM

12.00: Lunsj

12.30: Trine Fosslund (Førsteamanuensis ved RESULT, UiT):
Pedagogisk mappe: formelle kriterier, krav og inspirasjon

De som ønsker å delta må melde fra til Anne Eriksen innen 24. september.

Arrangør: Balanseprosjektet
og Forskningsgruppa InOvation
Kontaktperson Anne Eriksen
anne.eriksen@uit.no

Det neste kurset ble arrangert i etterkant av at UiT vedtok at alle ansatte som søker opprykk, må levere en såkalt *pedagogisk mappe*. Dette ble dermed et tilleggskrav som våre opprykk-søkere måtte innfri i sine søknader, og som mange så på som en krevende oppgave. Også denne gangen inviterte vi alle ansatte og brukte Trine Fosslund ved Result som innleder sammen med Anne Eriksen ved Kunstfak. Målet med dette seminaret var å belyse hvilke krav som stilles til mappene, og å være en inspirasjon til å komme i gang med utforming av en pedagogisk mappe.

MENTORORDNING

Deltakerne i nettverksgruppa brukte mentorer som hadde erfaring med opprykk, og som kunne veilede den enkelte når det gjaldt hvilke områder det var lurt å konsentrere seg om. Mentorene gjorde også et godt arbeid med å støtte den enkelte overfor nærmeste leder angående prioritering av arbeidsoppgaver. Mentorene leste utkast til søknadsbrev, var behjelpelig med artikkelveiledning, veiledet utforming av CV-er og var en person man kunne søke faglig og moralsk støtte hos i den krevende prosessen med å framsnakke seg selv.

HIDE & WRITE

Et kjærkomment tiltak for ansatte ved Kunstfak er muligheten til å sitte uforstyrret og jobbe med prosjektene sine, inkludert en opprykkssøknad. Undervisningstrykket i utdanningene ved fakultetet er høyt, og profesjonsfag har ofte ukentlig undervisning som den vanligste arbeidsformen. Det er derfor krevende å skulle jobbe fokusert med egne prosjekter, noe alle deltakerne snakket mye om. Alle nettverkskvinnene hadde i tillegg forskjellige typer administrativt ansvar og mellomlederoppgaver, noe som gjør det krevende å holde tråden i FoU-arbeid. Flere av deltakerne benyttet anledningen til å sitte en uke et annet sted enn hjemme (eksempelvis Sommarøy, Paris, Malangen) for å jobbe konsentrert mot en opprykkssøknad.

HVORDAN HAR DET GÅTT?

Fire av de seks medlemmene av gruppa har levert, eller er i ferd med å levere, søknad om opprykk (tre professorsøknader og en dosentsøknad). Alle fire er forskere innenfor tradisjonelle vitenskapelige fag, mens de to som ikke er kommet riktig så langt med selve søknadene, er utøvende kunstnere. Erfaringen med nettverket er at de utøvende kunstnerne i denne gruppa ikke hadde samme type motivasjon for å søke opprykk, spesielt når opprykksøknadene kunne gå på bekostning av deres prioriteringer i sine kunstneriske karrierer. Spørsmålet om hva man egentlig skal med et professorat, kom tidlig på bordet fra kunstnerne. Dette er en problemstilling det vil være svært interessant å gå nærmere inn på. Tallene på kvinnelige utøvende professorer i Norge bekrefter inntrykket av at de prioriterer det frie valget av kunstneriske prosjekter foran den formelle akademiske karriereveien. I tillegg kan det se ut som at selve søknadsprosessen (dokumentasjonsarbeidet, skrivearbeidet og det nye kravet om å skrive pedagogiske mapper) er mindre attraktivt for de utøvende kunstnerne. I denne sammenheng kan det være god grunn til å se på om det vil være nyttig med skrivestøtte til slike søknader. De vitenskapelig ansatte har akademisk skriving som en del av kompetansen sin, og systemet er på denne måten bedre tilpasset disse.

MOTIVASJON OG PREMIERING

Som en bevisstgjørings- og holdningsstrategi underveis i prosjektet valgte vi å gi oppmerksomhet til personer og miljøer som jobbet aktivt med prosjektets målsetting. Vi delte ut sjokoladeplater til personer som på forskjellige måter belyste kjønn og kjønnsbalanse i sitt virke. Sjokoladeplatene var nok ikke i seg selv motivasjon for handling, men ga prosjektet mulighet til små påminnelser gjennom uformelle tildelingsseremonier og oppslag på nettsidene til prosjektet.

En annen måte å motivere og bevisstgjøre på var innføringen av studentenes likestillingspris. Prisen ble i 2016 tildelt bassisten Ida Karoline Nordgård, og begrunnelsen i nomina-

Fra venstre: Lilli Mittner og sjokoladevinnere Anne Aagaard, Leif Magne Martinsen og Torje Jenssen og Silje Bræck Tøllefsen. Foto: Mittner og Blix



sjonen var følgende: «Ida var med å ta initiativ til å starte bandet Bitches brew høsten 2015 som består av 12 dyktige kvinnelige rockemusikere, og i 2016 startet hun en bandskole for jenter. For mange av oss er hun et flott forbilde som viser at jenter bør tørre å gå inn i yrker som er mannsdominert.»

I 2017 mottok trombonisten Karoline Thomassen likestillingsprisen «på grunnlag av sin eksamensoppgave om kvinnelige dirigenter som fikk gode tilbakemeldinger og er blitt brukt som eksempeloppgave for årets studenter».

TELLE OG ATTER TELLE

Et anbefalt tiltak når man ønsker bevisstgjøring og endring i en organisasjon, er kartlegging og konkretisering av forholdene som skal endres. Å vise til tall og statistikk kan være svært nyttig i organisasjoner hvor man ofte sier at man «ikke tenker så mye på kjønn, for vi er jo ganske likestilte», noe som vi oppdaget absolutt var tilfelle i flere av kunstutdanningsinstitusjonene vi var i kontakt med i prosjektets begynnelse. Vi spurte eksempelvis en faglig leder ved ett av studiestedene hvor mange kvinnelige professorer *de* hadde, og vedkommende svarte at det var egentlig ikke så verst, men etter å ha tenkt seg om svarte at «vi har faktisk egentlig ingen for tiden». Det samme gjaldt personalet ved Det kunstfaglige fakultet i Tromsø som mente at vi var ganske kjønnsbalanserte, men ble veldig overrasket da vi presenterte tall som viste stor overvekt av menn på alle nivåer på fakultetet, særlig i prestisjefylte posisjoner.

Vi fulgte opp med å telle og informere om staa, og flere ganger ble skjevheter korrigert etter en påpeking av problemet. Et eksempel vi liker å komme tilbake til, er at vi talte antallet kvinner og menn som holdt mesterklasser ved Musikkonservatoriet ved prosjektets oppstart. Vi kom til en kvinneandel på kun 7,5 prosent, noe som overrasket mange. Dette ble det opplyst om på et personalmøte, og diskusjonen etterpå handlet om hvor ubevisste man ofte er i denne typen uformelle tilsetninger. Ett år senere var prosenten innleide kvinnelige mestere oppe i hele 44 prosent, uten annet virkemiddel enn en oppfordring til å tenke seg om før man valgte ut mestrene.



Vinner av studentenes likestillingspris 2017 Karoline Thomassen (i midten), jurymedlem Jens Solbakken (t.v.) og prosjektkoordinator Lilli Mittner (t.h.). Foto: Hilde Blix

Et annet eksempel er utvelgelsen av eksterne sensorer som vanligvis foregår ved at faglærerne foreslår sensorer og administrasjonen følger opp forslagene. Vi talte sensorer i 2016 og fant ut at cirka 80 prosent av sensorene var menn. Det ble da diskutert hvor i den administrative strukturen ansvaret for å sjekke kjønnsbalansen blant sensorene bør ligge. Dette skal nå nedfelles i prosedyrer som følges opp hver gang det skal tilsettes noen i denne typen uformelle prosesser (uten formell utlysning).

Andre områder vi har monitorert, er eksempelvis kjønnsbalansen i råd og utvalg, eksterne og interne sensorer, gjesteforelesere, ledere for utvalg, studentmedvirkning, hvem som blir spurt om å representere fakultetet (enten kunstnerisk eller administrativt), og nominering til priser.

Kjønnsbalanse er for så vidt greit å telle, men avgjørelser om hva man regner som god balanse, må også ligge i slike vurderinger. For eksempel vil noen si at så lenge det er én kvinne med i et utvalg, kan man rettferdiggjøre en viss kjønnsrepresentasjon. Vi har derfor vært spesielt opptatt av at utvalg og råd også må ha en balansert ledelse; altså at flere kvinner spørres om å lede i slike settinger. En av de viktigste konklusjonene i sammenheng med monitorering ved institusjonen har vært at dette må legges inn i rutiner og prosedyrer for alle disse forskjellige rolletildelingene.

FORANKRING I LEDELSE OG LEDERKURS 1-3

Initiativet til å søke midler til prosjektet «Kjønn og skjønn i kunstfagene» kom fra dekanen ved Det kunstfaglige fakultet Kjell Magne Mælen. Så allerede fra starten hadde prosjektet en sterk forankring i ledelsen ved institusjonen. Dette er også noe BALANSE-programmet i Norges forskningsråd vektlegger i sin programplan²:

- «BALANSE er et systemendrende tiltaksprogram, som genererer kunnskap underveis med et betydelig handlingsrom for fleksibilitet og nyskaping. Programmet er prosessorientert, rettet mot innovasjon i offentlig sektor. Bedre ledelse og mer aktiv involvering av ledelsen i likestillingsarbeidet er en avgjørende faktor for å få dette til» (s. 8).

- «Bedre kjønnsbalanse fordrer et aktivt lederskap og ledelsesstrategier» (s. 10).
- «Endrede organisasjons- og ledelsespraksiser vil være et viktig resultat av arbeidet i organisasjonene» (s. 14).

Grunnen til denne presiseringen ligger i forskningsbasert kunnskap om at det er vanskelig å drive endringsprosesser i organisasjoner uten at toppnivået er involvert og motivert (Norges forskningsråd, 2017). Selv om forskning på ledelsens betydning i likestillingsarbeid viser at ledere spiller en sentral rolle, er det fortsatt behov for mer forskning på *hvordan og hvorfor* lederforankring har betydning for endringsprosesser i akademia.

Hva har lederforankringen på Kunstfak gått ut på? For det første sørget vi for å nedsette en styringsgruppe for prosjektet bestående av dekanen og direktøren ved fakultetet, i tillegg til et eksternt medlem (kvinnelig professor og senterleder), en økonomiansvarlig, prosjektkoordinator og prosjektleder. Dette ga mulighet for en kontinuerlig oppdatering av ledelsen om hva som foregikk i prosjektet, og samtidig en mulighet for ledelsen til å påvirke og ha innspill til innhold og strategier. For det andre inngikk det tre lederseminarer i prosjektet med kjønnsbalanse som tema. Her var også mellomledere og andre i organisasjonen med påvirkningsmuligheter som hadde *portvokterfunksjoner* (Brink 2013), som for eksempel de som skaffer sensorer, hyrer gjestelærere eller setter ned råd og utvalg.

Det første lederseminaret ble avholdt på Fjellheisen i Tromsø med forsker og sosiolog Anne Grethe Solberg³ som innleid kursleder. Seminaret tok opp problemstillinger knyttet til ubevisste holdninger og forfordeling basert på kjønn, og hvordan man kan bli mer bevisst og jobbe systematisk for å motivere kvinner til å ta lederroller. Solberg oppsummerte seminaret med disse stikkordene:

- Det er mange menn i mange posisjoner innenfor kunstfeltet.
- Om en leder skal ha ting gjort, kan det virke lurt å be kvinner om å gjøre det, men da bruker kvinnene tiden på andre ting enn å publisere/utøve, noe som er sentralt for karriereutvikling.
- Målet må være å kunne handle på automatikk slik at kjønnsbalanse er det naturlige.
- Selvbevissthet kan være ulikt for kvinner og menn.



- Vi må bli mindre ubevisst skjevttenkende.
- Vi må forstå kjønn på en ny måte og bli mindre skjeve.
- Ved rekruttering kan vi få tydelige og presise kriterier.
- Vi kan lære av feil.
- Vi kan synliggjøre forbilder, prosjekter.
- Vi kan formidle lokale koder til kvinner som er i minoritet.
- Vi kan avmystifisere, ufarliggjøre og motivere kvinner til ledelse.
- Vi kan bruke skjerm Brett/anonymisering ved utprøving av kandidater.
- Vi kan tenke gjennom egne fordommer.
- Vi kan be «trompetjentene flytte flygelet».
- Alle små drypp hjelper.

Året etter arrangerte vi et dagsseminar på hotell The Edge i Tromsø. Her ledet prosjektleder Hilde S. Blix og prosjektadministrator Lilli Mittner en workshop med vekt på bevisstgjøring, tiltak og prosedyrer for å sikre varige endringer i en bevisst organisasjon. Her jobbet vi med sammenhengen mellom hva man tror er årsakene til skjevhetene, og hva som oppfattes som gode løsninger gjennom teorier om *likestillingsinnramminger* (Blix og Mittner 2018).

Det tredje lederseminaret ble gjennomført som en del av en forskningsformidlingsturné som hadde kunnskapsdeling og bevisstgjøring som mål. Seminar ble avholdt ved Universitetet i Tromsø, Agder og i Bergen. Her ble det i tillegg brukt dramapedagogiske metoder for å få i gang dialoger rundt kjønnsproblematikker i egen organisasjon, og diskusjoner om tiltak og endring. Erfaringene fra denne turneen var at dette er problemstillinger feltet er interessert i, og at det trengs mer kunnskap og bevissthet om hva som skaper problemet, og hvordan man best jobber med å endre.

Ved Det kunstfaglige fakultet har lederseminarene og den generelle oppmerksomheten på skjevheter i organisasjonen ført til en økt bevissthet og endrede handlingsmønstre og rutiner i saker som berører fordeling av kvinner og menn i organisasjonen. En typisk episode vi har fått beskrevet fra en av lederne, var et møte hvor det skulle foreslås vikar for en av strykkelærerne. De fire personene (alle menn), inkludert lederen, kom med mange forslag til kompetente og bra vikarer, helt til leder oppdager at det bare er mansnavn på «blokka».

Han påpeker dette, og straks etter er listen fylt med like kompetente og bra kvinnelige kandidater. Grappa er selv litt overrasket over hvor lett det er å først komme på menn til slike jobber. I denne typen tilsetninger (midlertidige stillinger) er det ofte ikke tid/mulighet til å gå den lange veien om utlysningssprosedyrer, og kan derfor være utslagsgivende i forbindelse med kvinners muligheter til å bli tilbudt stillinger i academia (Gaucher et al. 2011).

Her står altså en kjønnsbevisst ledelse svært sentral for å motvirke urettferdige og kjønnsstereotype avgjørelser. Det samme gjelder kjønnsbalanse i valg av sensorer, innleide foredragsholdere, mesterklasse-helter, og også hvem lederne løfter fram som institusjonens stjernelag. For å nevne noen. Vi konkluderte derfor med at det å *tenke en runde til* er en viktig strategi for å unngå ubevisste konklusjoner om hvem som er den beste til jobben.

Forankringen i ledelse i «Kjønn og skjønn»-prosjektet har også sørget for at personalets holdninger til prosjektet og dets målsettinger har vært konstruktive. Det har vært institusjonens felles prosjekt, og ikke bare et par ivrige feminister som «maser».

LETEKOMITEER

I UiTs *Plan for likestilling mellom kjønnene 2015–2020* står det at «Før utlysning av faste vitenskapelige stillinger skal det opprettes letekomite for å finne fram til kvinner som kan oppfordres til å søke stillingen. Letekomiteens arbeid skal dokumenteres i tilsettingssaken» (s. 2). Dette er et virkemiddel som i dag brukes ved flere institusjoner, og i kunstudanningene kjenner vi til at både NMH, UiT og UiA bruker slike komiteer aktivt i utlysningssprosesser. En letekomite består normalt av to–tre personer som har i oppdrag å finne og oppfordre kvinner til å søke spesifikke stillinger. Vanligvis vil letekomiteen også ha muligheten til å kommentere utlysningstekst/stillingsbetenkning for å se om det er spesielle ting som bør stå (eller ikke stå). Eksempler på kjønnete krav i stillingen kan være et svært snevert fagfelt (professor i bassimprovisasjon), krav til kompetanse (kunne *utvikle* digitale verktøy) eller begrepsbruk kvinner ikke tradisjonelt bruker om seg selv (verdensklasse, briljant, overlegent flink). Dette kan unngås i utlysningstekster for å være sikker på at stillingen ikke opplevs ekskluderende mot ett kjønn.⁴

Når stillingen er utlyst, begynner vanligvis letekomiteen å samle informasjon, gjennom sitt eget og andres nettverk, om hvilke kvinner som kan være aktuelle for stillingen. Deretter ringer komiteen de aktuelle kvinnene og opplyser dem om at stillingen er lyst ut, informerer om stillingen og at de er ønsket som søkere.

Erfaringene med slike letekomiteer ved Kunstfak er at det har positiv innvirkning på både antallet kvinnelige søkere og antallet søkere til stillinger totalt. Effekten er altså ikke bare at kvinner søker, men også at stillingsutlysningen blir kjent for fagmiljøet generelt. NMH rapporterer også at det blir flere kvinnelige søkere å velge mellom når de også lyser ut internasjonalt (Blix og Mittner 2018). Balanse-prosjektet ved Universitetet i Agder har som et sentralt tiltak: «å sørge for såkalte «lete- og finnekomiteer» når det utlyses en vitenskapelig stilling på et institutt med under 20 prosent kvinner i førsteamanuensis- og professorstillinger», noe som gjelder blant annet fakultet for kunsthøgskolen ved UiA.

I tilsettingsprosesser er det viktig å ha gode prosedyrer som har med seg kjønnsbalanse i alle ledd av prosessen. Flere vi har snakket med under prosjektets gang, forteller at det er forskjellige bedømmere av søkerne i forskjellige ledd av prosessen, og det er spesielt likestillingsperspektivet som blir borte et sted på veien. Særlig i slutfasen blir andre faktorer enn kompetanse og kjønn viktigere, blant annet i intervjurunden til slutt når personlig egnethet skal vurderes. Da er ofte fagfellene ute av tilsettingsprosessen, og konkrete, dokumenterte meritter kan komme til å telle mindre.

Grunnen til at man bruker letekomiteer, er at forskning viser at flere kvinner enn menn lar være å søke stillinger eller lederposisjoner hvis de ikke blir direkte oppfordret til det (Rhode 2017). Kvinner som oppfordres til å søke lederstillinger, opplever at de er ønsket, og at de har tilstrekkelig støtte i organisasjonen. Det er mye som tyder på at dette er viktigere for kvinner enn menn, og i tillegg at de ansatte reagerer mer positivt hvis en kvinne er ønsket inn i ledelse (ibid.) I studien *Balansekunst i utøvende musikkutdanning* så man at de kvinnelige lederne i stor grad var blitt oppfordret til å søke stillingene de hadde, mens mennene i større grad søkte slike stillinger på eget initiativ (Blix og Mittner 2018).

INNHOLD I STUDIEPLANER OG UNDERVISNING

I løpet av de siste tre årene har kjønnsperspektiver gradvis blitt implementert i studieplaner og undervisning ved Musikkonservatoriet i Tromsø. Dette har blant annet skjedd gjennom aktivt arbeid for kjønnsbalanserte pensum- og repertoarlistene. Det ble også opprettet et valgmenne i «Musikk & kjønn» i 2017.

Det er en prioritert oppgave for fakultetet framover å se til at studieplaner og faginnhold er stadig bedre balansert og ivaretar kjønnsperspektiver i de forskjellige fagene.

STUDENTENES ROLLE - ET INTERVJU

Studenter har en avgjørende rolle når det gjelder implementering av kjønnsperspektiv i undervisning. Det er svært viktig at de krever kjønnsbalansert curriculum og ikke minst kjønnsperspektiver i undervisning. Vi har her valgt å illustrere måter å jobbe med kritisk bevissthet på gjennom en konkret case: Den britiske studenten Jessy McCabes kampanje i 2015 representerer på flere måter en rollemodell for kommende generasjoner studenter.

HVEM ER JESSY MCCABE?

I 2015 initierte Jessy McCabe, en 17 år gammel britisk student, en kampanje for å gjøre noe med mangelen på kvinnelige komponister i musikk. Hun tok kontakt med det nasjonale eksamenskontoret *Edexcel* som er det firmaet i Storbritannia som har ansvar for å utforme eksamener på såkalt A-level. Gjennom intens aktivisme, opprettelsen av mediehashtaggen *#just1woman*, en internasjonal underskriftskampanje på [Change.org](https://www.change.org) og en rekke åpne brev overtalte McCabe til slutt Edexcel til å endre utvalget av obligatorisk musikk til eksamen. Tidligere hadde ingen av de 18 verkene på listen over obligatorisk musikk ved eksamen vært av kvinner, men fra september 2016 skulle studenter også kjenne til komposisjoner av Clara Schumann, Rachel Portman, Kate Bush, Anoushka Shankar og Kaija Saariaho. I tillegg besto nå en tredjedel av den utvidede listen over lyttereperatoar av kvinnelige komponister,

blant dem Ethel Smyth, Cécile Chaminade, Fanny Mendelssohn og Amy Beach.

I det følgende finner du et intervju vi (Mittner) gjorde med Jessy McCabe i 2016 i forbindelse med et forskningsprosjekt om kritisk kunstpedagogikk.

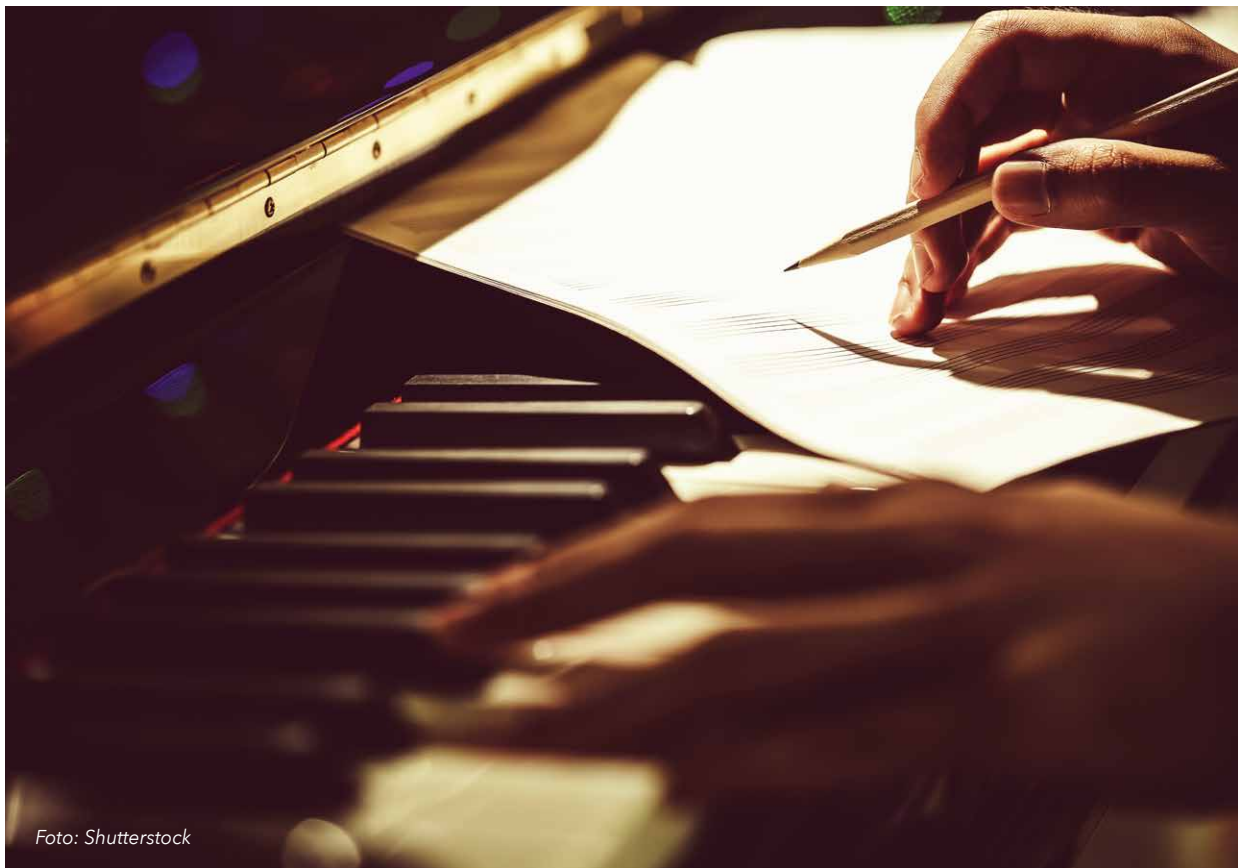


Foto: Shutterstock

INTERVIEW WITH JESSY MCCABE

by Lilli Mittner, Tromsø, 19.8.2016

About your Teachers

On change.org you stated that Fearless Futures' leadership and gender equality programme inspired you to start the petition. Did you receive inspiration beyond the programme from some of your teachers at school? Do you have an example?

– The main influence behind my petition was certainly Fearless Futures. School provided encouragement before the petition. For example, when I first sent an email to the exam board, Edexcel, questioning their lack of representation of women the head teacher found out and celebrated my email. However, at the time I actually launched the petition (in the summer holidays) I was in between moving schools and so school was not directly involved then. Therefore, school provided encouragement however I wouldn't say they inspired me to start the petition at all.

Do you have any role models among your teachers? Is there one who challenges public values?

– My history teacher (who taught me from age 12–16) was certainly a role model from me. She left the Christmas before I started my petition, however from age 12 she was the first person to really teach me the importance of history and how it influences the modern day. When we learning about the American Civil Rights Movement (age 15) she also told us about how she writes letters to Hamley's Toy Store over their gendered separation of toys, therefore showing me how she challenged public values.

My biology teacher when I was in Year 12 (the school year I started my petition) also mentioned the fact that on our A Level Biology syllabus they claim Watson & Crick as the scientists who discovered the DNA double helix, ignoring the vital work of Rosalind Franklin. She told us about how much this annoyed her and so taught us about her too, even though this was not on the syllabus. I found this really interesting and this thought definitely stayed with me.

Did any of your teachers address the lack of women composers in the curriculum before the campaign? If yes, in what ways?

- Before I started emailing the exam board after taking part in Fearless Futures, the lack of women composers in the curriculum was not mentioned at all by teachers.

About Students

How would you describe the role of students in terms of changing the educational system?

- I think students can have a really powerful role in changing the education system as we're the ones going through it! However, I believe the lack of critical thinking skills taught in schools and the heavy focus on exams makes it currently very difficult to do as students are not taught that it's ok (and really important!) to challenge what you're being taught and in fact by challenging either your understanding of the material will improve or you will find a major flaw in the national curriculum!

Henry Giroux, one of the foremost thinkers on critical pedagogy, states: «Education must mobilize students to be critically engaged agents, attentive to important social issues and alert to the responsibility of deepening and expanding the meaning and practices of a vibrant democracy.» Should it be a duty of students to be «critically engaged agents» to make the educational system better? Why?

- I think students should be critically engaged, however I believe it is a school's responsibility to get students to begin to think critically. If a student has never been taught to challenge, ask questions, ask why, then they wouldn't know how to or that it is a really important part of learning. I think it is the responsibility of the government and exam boards to ensure that these skills are a vital part of the national curriculum as only then will things improve - when more people are able to critically analyse the information being taught, there will be more feedback, and therefore a more enriched and diverse curriculum. I think it is then the responsibility of teachers and educators to implement this. Students should definitely take responsibility for their learning, however if they have never been taught how to do something then they wouldn't know how to. Critical thinking is a skill like any other (e.g. learning

to ride a bike!), and if it isn't taught we can't just expect students to have the responsibility of being «critically engaged» if they don't even know what critical thinking actually is.

About Fearless Futures

Why did you take contact with the Fearless Futures' leadership and gender equality programme?

- I was chosen by my school to take part, originally because I was really shy.

Are there any other students at school who are engaged in similar programmes that challenge social injustice in the educational system?

- There was an Amnesty International club in my school by and for sixth formers, and we had occasional talks from other companies in assemblies, e.g. Gendered Intelligence talking about trans issues, however there were no other long-term programmes like Fearless Futures which took place over 8 weeks.

Just imagine the time before you had contact with that Fearless Futures and Hanna Naima McCloskey. In what ways was the curriculum or the educational system in general discussed at school?

- We complained fairly frequently (teachers and students alike) about the number of changes to the education system taking place so rapidly, like the introduction of linear GCSEs and A Levels. My history teacher also once talked about the changes to History GCSE with increased emphasis on British history which she thought (as did we!) was ridiculous and limiting for students. As I mentioned earlier, my biology teacher mentioned the fact Rosalind Franklin was ignored despite her vital role in the discovery of the DNA double helix.

About your Experiences

Hanna writes it was a shock, when you saw that there wasn't a single female composer among the 63 pieces identified. Would it be the same effect if one of your teachers would have told you the same? Why?

- I think it would have still been a shock but not to such a great extent. This is because a key reason I found it shocking was because no one else had mentioned it, or realised. If a teacher mentioned it, I still would have been shocked and annoyed but would have thought that

nothing could be done about it as teachers often complained about the rapid changes to the education system (e.g. changes to exam structure) and yet nothing changed and so I would have probably thought this would fall into the same bracket.

What was the most significant surprise for you during the campaign?

– I think there were two most significant surprises. One, there was actually no reason for the omission of women composers. For most of my campaign, I still thought someone would turn around and say that I've missed something, that women composers aren't included for this really important reason. Coming to terms with the fact that this was definitely not the case and that I was actually right to notice this flaw (even though I was only a student) was actually quite shocking as I really did expect someone to tell me I was wrong and the exam board was right and give many thoughtful reasons! The other most significant surprise was the pace at which my campaign took off. The next working day after I launched my petition, I was contacted by Channel 4 news and was asked to go on the live 7:30pm news that evening! To be honest, I didn't expect my petition to really hit off, I thought a hundred or so people I know would sign and then I could go back to the exam board with this and try to ask them again. But then to get thousands of signatures from all over the world and almost immediate news coverage was certainly a shock!

About Reactions

The petition gained public and media attention. What kind of reactions did you received from your teachers and your peers at school during the campaign?

– After I launched my petition, I just began at a new school. I was also very shy and so teachers didn't want to make me feel uncomfortable by drawing lots of attention to it. However, my head of year and head of sixth form noticed and asked me if they could share it in an assembly so they did celebrate my campaign. Most teachers didn't find out about my campaign until May 2016 when my music teacher asked me if I would do an assembly to the whole school about my campaign and I did. My teachers therefore found out mainly through this assembly and many came up to me and said that it was great and they really supported it. Most also said they were shocked I had done it as I was so quiet but that they thought it was a great campaign! One teacher and I began to discuss feminism and social change and he ended up saying «this is the problem with you being so quiet, I didn't realise

I had someone with strong opinions in my class who can articulate them really well!». My peers did know from the beginning and were really supportive from the beginning and throughout. I was only questioned once by a student who asked «why is the fact that there are no female composers sexist?» to which the whole table I was sitting on (boys and girls) responded with a plethora of reasons and outrage!

In what ways was the representation of women in the curriculum discussed at school during and after your campaign?

– My school was originally going to change exam boards to AQA for the new Music A Level however after my campaign they decided they had to stick to Edexcel because female composers were represented! I was also speaking to my music teacher and she said that she now tries to include women composers in her lower school (Key Stage 3) curriculum, however she finds it very difficult as there is simply a lack of resources and it would be very time consuming, therefore, as she would have to create everything from scratch by herself. She said she is going to keep trying but so far has focussed on, for example, teaching them about Marin Alsop as a conductor.

About Critical Thinking

Critical thinking is a mean to challenge injustices in the educational system. How would you describe yourself, your classmates and your teachers in terms of critical thinking?

– I definitely first learnt to think critically while taking part in Fearless Futures. Fearless Futures taught me to think about who is missing and to question this. To think about who is not represented and why, and how we can change this. As a result I began to look through an intersectional gender lens, and haven't been able to stop since! I think because of the lack of critical thinking in the school curriculum, critical thinking is variable amongst my classmates. I think a lot of it has to do with how their parents think and their upbringing as a result of it not being taught in schools. Most of my friends notice intersectional gender injustices, however I am not sure how much of this is from reading news articles etc. rather than noticing first-hand themselves. I think that many are feminists and keen supporters of social change and this requires them to think critically. However, I am also aware of some of my classmates who often don't realise their privilege and therefore don't think critically

about the world as I believe in order to think critically about matters, one must be able to think critically about themselves and their privilege first.

Future Plans

Are you planning further campaigns?

– Currently, I am not planning any further campaigns, however that is not to say I won't in the future!

What would you suggest other students who are planning a campaign that challenges the educational system in order to create a more stimulating, diverse syllabus?

– I would tell them to think logistically as well as morally. Unfortunate as it is, campaigning for social justice requires opportunistic timing. I was very lucky with the timing of my campaign – it was a time when the A Level Music syllabus was changing anyway due to government reforms regarding exam structure and assessment criteria etc. I launched my petition when the exam board were seeking accreditation for their draft syllabus and therefore this was an opportunity for change. Had I launched my petition today for example, it would be too late as an exam board will not change the content of their syllabus once it has just begun as they would lose schools (customers) taking their qualifications as teachers would not be able to prepare. Therefore, thinking about timing is crucial. I'd also suggest that students need to think intersectionally in their approach to their campaign. For example, equality would not be achieved if only white, middle class women are represented. Students need to think about all intersections, privileges and oppressions, to ensure they are not mistakenly perpetuating the problem of under-representation of certain societal groups. I'd also suggest that petitions are great starting points, but there are many other forms of campaigning that can lead on from this, like online campaigning platforms, which can bring about great change, particularly when there is a bit of petition fatigue in the media after many petitions being launched about the lack of diverse syllabi.



KAPITTEL 3

FRAMSNOKK SOM
BALANSESTRATEGI

FRAMSNACK SOM LIKESTILLINGSTILTAK

Denne debattartikkelen ble først publisert i nyhetsmagasinet til Kilden kjønnsforskning.no 12. januar 2017.

Ved Det kunstfaglige fakultet i Tromsø har vi startet et arbeid for å endre den skjeve kjønnsbalansen vi har i toppstillinger ved musikkutdanningene i Norge. Med midler fra Forskningsrådets BALANSE-program skal vi kartlegge, utforske og påvirke feltet med en konkret målsetting om å bedre kjønnsbalansen. Ubalansen i kunstfeltet er påtakelig også utenfor utdanningssystemet, og årsakene er mange og sammensatte.

Da vi igangsatte prosjektet med et kickoff-seminar for de ansatte ved fakultetet, ble vi konfrontert med påstanden: «Jammen, det fins jo ingen kvinnelige ...». Mangelen på kvinner som spiller enkelte instrumenter, og mangelen på kunnskap om dem som faktisk fins, satte på mange måter fart og retning på tiltakene i Balanse-prosjektet «Kjønn og skjønn i kunstfagene». Spesielt viktig ble det å arbeide for en mer rettferdig fordeling av anerkjennelse.

Det de fleste er enige om, er at en gjennomgående kulturendring må til, og at det ikke fins noen enkle løsninger. I tillegg til at det må rekrutteres flere kvinner til toppstillingene i musikkutdanningene, må det jobbes med å synliggjøre dem som allerede er svært kompetente i feltet, både i og utenfor academia. Jeg vil derfor benytte anledningen til å framsnakke framsnakk som et eksplisitt likestillingstiltak. Hovedmålet er synliggjøring. Poenget er ikke å drive ubegrunnet reklame, men å løfte fram kvinners kompetanse og prestasjoner, ettersom disse ofte underkommuniseres.

MATILDA-EFFEKTEN

For å sette søkelyset på undergravingen av kvinners prestasjoner lanserte Margaret W. Rossiter i 1993 begrepet Matilda-effekten. Dette er en motsats til den mye omtalte Matteus-effekten som brukes om tendensen til at den som allerede har mye, blir tildelt mer. Matilda-effekten brukes av Rossiter om det faktum at hvis man ikke er kjent nok, eller står i skyggen



av en mer kjent person, er det stor sannsynlighet for at man mottar mindre anerkjennelse og ressurser.

I Rossiters forbilledlige artikkel, som underveis løfter fram en lang rekke av underkommuniserte kvinnelige helter, blir fenomenet beskrevet gjennom det andre leddet i sitatet fra Matteusevangeliet 25,29: «For den som har, skal få, og det i overflod. Men den som ikke har, skal bli fratatt selv det han har.» Rossiter viser i artikkelen hvordan vitenskapskvinner er blitt fratatt den anerkjennelsen som burde fulgt betydningen av deres arbeider.

Vi opplever ofte at innleide foredragsholdere og prosessdrivere er allerede heltedyrkede menn. På Musikkonservatoriet i Tromsø talte vi antallet kvinner og menn blant dem som holdt såkalte mesterklasser ved institusjonen ved prosjektets oppstart i 2015. Vi kom til en kvinneandel på kun 7,5 prosent, noe som overrasket mange. Dette ble det opplyst om på et personalmøte, og diskusjonen etterpå handlet om hvor ubevisste man ofte er i denne typen uformelle tilsetninger.

Ett år senere var prosenten innleide kvinnehelter oppe i hele 44 prosent, uten annet virkemiddel enn en oppfordring til å tenke seg om før man valgte ut mestrene. I tillegg til at de innleide kvinnene gjennom dette får mer oppmerksomhet, og at studenter får et større mangfold av rollemodeller, gir det en mer rettferdig rekrutteringspolitikk.

FÅ WIKI-KVINNER

Filosofen Nancy Fraser trekker i boka *Scales of justice* fram anerkjennelse, fordeling og representasjon som tre sentrale dimensjoner ved rettferdighet, og hun argumenterer for at disse henger uløselig sammen. Det kreves anerkjennelse og respekt for å lykkes med rettferdighet i fordeling og representasjon, og i tillegg må man i ethvert fagmiljø arbeide systematisk med dette.

En måte få til systematisk framsnakk på er å sørge for å skrive fram kompetente personer, for eksempel ved hjelp av Wikipedia. Dette er en aktivitet flest menn driver med (i under-

kant av 20 prosent av wikiforfatterne er kvinner), og det er flest menn som skrives fram i artiklene. For en kunstutøver er internett etter hvert blitt en formidlingskanal hvor Matteus- eller Matilda-effekten realiseres i sanntid, og wiki representerer ofte startpunktet for oss som søker informasjon om en person. Vi har eksempelvis talt antall kvinner i forskjellige wikier om kjente personer, og i Tromsø påstår man at bare 12 av de 88 mest kjente menneskene fra Tromsø er kvinner. Underrepresentasjonen av kvinner i slike fora er unødvendig og kan enkelt rettes opp.

Å systematisk synliggjøre kvinner som fortjener status som helter, kan sees på som urettferdig, fordi man fokuserer på én gruppe fagfolk på bekostning av en annen. Poenget med dette er at unge mannlige talenter i større grad får denne drahjelpen gjennom en allerede etablert, mannsdominert kultur for mentorering og synliggjøring.

KJØNNET SPRÅKBRUK

Størrelsen på adjektivene vi bruker om kompetansen til en person, er ofte kjønnsavhengig. Menn karakteriseres i større grad som geniale, kreative og gudbenådet, mens kvinner kalles flinke og kunnskapsrike. Jeg mener at vi også må tørre å smake på om vi hver i sær er mer forbeholdne med de største adjektivene når det gjelder kvinners prestasjoner, enn når det gjelder menns. En god øvelse kan være å sjekke gehalten i adjektivstørrelsene, og i tillegg bevisst ta i bruk de største ordene også om kvinner som fortjener det. Stereotypene oppstår blant annet i språket og kan derfor endres gjennom språkbruk.

De utrolig flinke jentene nåtiden fostrer, fortjener framsnakk og støtte i sine ambisjoner, ikke sykeliggjøring og streberstempel. Det er helt fantastisk at jenter vil og kan prestere på det nivået de gjør i norsk skole i dag. Og de kvinnelige fiolinistene som spiller skjorta av den etablerte verdenseliten, er ikke farlige for norske orkestre, de representerer tvert imot en solid kompetanseheving. Da er det kanskje verdt å slutte å snakke om kvinneinvasjon straks et orkester har så vidt over 30 prosent kvinnelige ansatte.

Et av forskningsprosjektene i Kjønn og skjønn-prosjektet skal undersøke nettopp hva slags språk man bruker om kvinner og menn når deres kompetanse bedømmes i forbindelse med opprykk til professor.

KANON

En annen måte å synliggjøre kvinners innsats på er å lese og sitere forskning skrevet av kvinner, og å passe på å få dem på litteraturlisten. Denne typen framsnakk er avgjørende for kvinners posisjon i academia. Likeledes er lærebøker og studenters litteraturlister glimrende arenaer for å synliggjøre et større mangfold av fagfolk. Poenget er ikke å hjelpe kvinner fram, men simpelthen å unnlate å holde dem tilbake.

I musikkfaget er den etablerte kanon av komponister, pedagoger og musikkvitere i høy grad menn. Balanse-prosjektet i Tromsø gjorde i år et innledende forsøk på å få kvinnelige komponister inn på listen over obligatoriske verker som søkerne på høyere utdanning må spille, men vi må kanskje jobbe noen år før tanken slår rot i fagmiljøet.

Bevisst og systematisk framsnakk er et likestillingstiltak som kan bidra til å motvirke en systematisk undervurdering av kvinners arbeider. Å *ikke* framsnakke kvinner er også en handling; en handling som bidrar til en Matilda-effekt. Vi kan alle sørge for at lyskasterne ikke feier forbi fabelaktige fagfolk bare fordi de er kvinner. Til syvende og sist er dette et spørsmål om rettferdighet.

EN FRAMSNAKK-KAMPANJE PÅ FACEBOOK

Det er et problem når så mange sier at «det er jo ingen kvinner å spørre» når man kommenterer mangelen på kvinner i forskjellige sammenhenger og posisjoner. «Jammen, det er jo ingen kvinner som spiller elgitar, eller har lyst å være leder, eller vil komponere.» Når

man leter, så finner man jo kvinner, men de er mindre anerkjente enn menn, de er mindre eksponerte, og så er det færre av dem. Ettersom kvinnene er både færre og mindre synlige, er det også for få kvinnelige forbilder for unge jenter som kanskje har lyst å bli for eksempel trommeslagere eller statsoverhoder.

“ «Kjønnsstereotyper kan begrense barns valgmuligheter og gjøre det vanskeligere å ta valg som går ut over definerte og tradisjonelle jente- og gutteroller» (Regjeringen.no).⁵

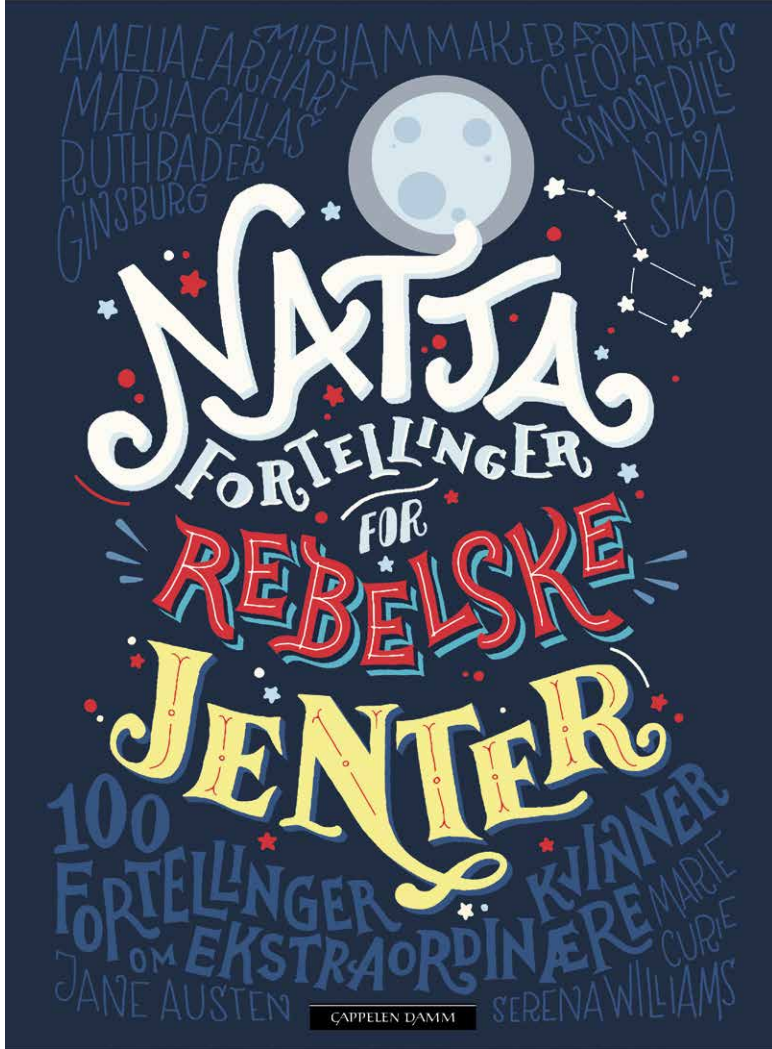
En mulig løsning, eller strategi, for å hjelpe på dette dilemmaet er å sørge for at de fantastiske damene som har vært foregangskvinner, og som befolker både vante og stereotypet uvante posisjoner for kvinner, framskrives på en sånn måte at man husker at de fins, og vet hva de har betydd. Dette fins det mange eksempler på i dag i form av bøker som:

- «Nattafortellinger for rebelske jenter: 100 fortellinger om ekstraordinære kvinner» (Favilli og Cavallo 2017)
- «KVINNIFOLK: 47 nordnorske kvinner som ytrer seg i offentligheten. Om politikk, hjertesaker, miljø, rasisme, næringsliv, veron og nord». Christine K. Hansen (red.)
- «Women Composers of Classical Music: 369 Biographies Through the Mid-20th Century» av Mary F. McVicker
- «Kvinneliv, kunstnerliv. Kvinnelige malere i Norge før 1900» av Anne Wichstrøm

Denne typen litteratur har hatt en tendens til å stort sett leses av spesielt interesserte, og bidrar dermed ikke nødvendigvis til ønsket synlighet. Som et ledd i framskriving og anerkjennelse av kvinner i kunsten og i samfunnet bestemte jeg (Blix) meg derfor for å bruke min egen Facebook-vegg til å fram snakke kvinner jeg beundret. For at prosjektet skulle få et visst omfang og jevnlig oppmerksomhet, bandt jeg meg til å lage én kvinneprofil hver eneste dag i året 2016 (366 dager). Prosjektet ble hetende 366 fabelaktige kvinner.

Reglene mine:

- Jeg tillot meg å velge kvinner jeg selv har sansen for, og som jeg synes burde få oppmerksomhet, blant annet mange fra kunstfeltet.



- Jeg ville hedre både kvinner jeg visste om og dem jeg ønsket å vite mer om.
- Jeg ville ha med et visst mangfold når det gjaldt fagfelt/interesser, nasjonalitet, etnisitet etc.
- Profilene skulle skrives på en ikke-stereotyp måte, så jeg ønsket å framskrive kvinnene som fagpersoner/helter, uten vekt på hvem de for eksempel var ektefellen eller moren til. Dette innebar også å bruke adjektiver om kvinner på en mindre kjønnsdelt måte enn man vanligvis gjør.

Her er noen eksempler på hvordan en slik profil kunne se ut på Facebook-veggen min. Noen av postene fikk stor respons, særlig kvinner som mine «følgere» kjente personlig.



Hilde Synnøve Blix

3. januar 2016 · Tromsø · 🌐 ▼

⋮

366 Fabelaktige Kvinner #3

I serien kule kvinner er det i dag den amerikanske serieskaperen Jenji Kohan som jeg vil snakke fram. Hun har blant annet skrevet og produsert seriene Weeds og Orange is the New Black, og regnes som en av de mest innflytelsesrike personligheter i amerikansk TV-industri i dag.

EN.WIKIPEDIA.ORG

i

Jenji Kohan - Wikipedia, the free encyclopedia

Jenji Leslie Kohan (born July 5, 1969) is an American television writer and producer. She is best known as the creator of the Showtime comedy-drama series Weeds and the Netflix comedy-drama series Orange Is the New Black.[1][2] She has received nine Emmy Award nominations, winning one


Rikke Gürgens Gjørum, Kjellrun Åsgard Kleven og 11 andre

1 kommentar



Hilde Synnøve Blix

6. november 2016 · Tromsø · 🌐 ▼

366 Fabelaktige Kvinner #311

Dagens utrolige dame er den fantastiske kulturarbeideren Liv Rundberg (f. 1948). Hun er født i Porsgrunn og oppvokst i Skotfoss i Skien. Fra 1968 til 1973 bodde hun på Ørnes i Nordland, der hun jobbet som lærer og drev med friidrett for Ørnes IL. I denne perioden tok hun blant annet NM-bronse på 400 meter i 1970 og var på landslaget med deltakelse i Canada og landskamp mot Sverige og Danmark i 1970-71. Hun kom første gang til Kåfjord i 1965. Der har hun vært organist siden 1973. Hun var med på å starte opp kulturskolen i kommunen i 1979 og var rektor fra 1990 til hun ble pensjonist i 2012. Rundberg har engasjert seg i arbeidet med å bringe den samiske kulturen i Kåfjord fram i lyset igjen. En periode dro hun rundt i kommunen og samlet inn gamle samiske, læstadianske salmer og sanger, som blant annet er tatt med i den læstadianske sangboka "Det gamle vekterrop". I 1973 startet hun opp Kåfjordkoret, og også kulturarrangementet Tonetreff. Hun har dirigert Sol Ten Sing og arbeidet for Riddu Riddu-festivalen og andre kulturinstitusjoner. I 1997 ble hun tildelt Troms fylkeskommunes kulturpris. Hun har mottatt Kongens fortjenstmedalje i sølv i 2011, og i 2012 fikk hun prisen for årets ildsjel i Kåfjord kommune.



NRK.NO

Brobyggeren Liv Rundberg

Eventyrlysten brakte Liv Rundberg til Nord-Norge. Musikken gjorde henne til

👍❤️ Tove Leming, Ina Svendsen og 224 andre

7 kommentarer 7 delinger

REAKSJONENE FRA FOLK

“ 15. oktober 2016: «Hilde, det er så kult og interessant å lese om alle disse fantastiske kvinnene du plukker frem! Det har faktisk blitt en morgenrutine å lese statusoppdateringene dine, og nesten så man gruer seg til å forlate 2016. Klem!»

Responser fra Facebook-venner var veldig god og omfattende, og svært kjønnsbalansert. Antallet venner økte betydelig på grunn av prosjektet. Kvinner og menn responderte med kommentarer, tips og tilleggsopplysninger. Noen få ganger kom det også negative reaksjoner, for eksempel da jeg la ut en profil om bokseren Cecilia Brækhus, eller advokaten til O.J. Simpson, Marcia Clark. Jeg mottok etter hvert også tips om damer som burde snakkes fram fra folk som fulgte prosjektet. Mange av disse ble tatt med, for eksempel den nordnorske dialektforskeren Hallfrid Christiansen som en venninne fra ungdomsskolen minnet meg på, og aktivisten og fredsprisvinneren Jane Addams som kollega Bjarne Isaksen tipset meg om.

OPPMERKSOMHET I MEDIA

Etter hvert som prosjektet gikk sin gang, ble også media interessert i det hele. Det ga utslag i et par avisoppslag og radiointervjuer. Det gledelige ved dette var at det forsterket «Kjønn og skjønn»-prosjektets mål om å snakke fram kvinner på en positiv måte, og at prosjektet ble hyllet som en god innfallsvinkel til framsnakk. I tillegg ga dette anledning til å fortelle om «Kjønn og skjønn»-prosjektet, og å snakke om ubevisthet omkring kjønnsfordeling og maktbalanse i kunstfeltet.

RINGVIRKNINGER

Dagen etter at mitt prosjekt på Facebook tok slutt, satte musiker, komponist og dirigent Guro Bræck i gang sin poesikampanje #KvinneriPoesien hvor hun la ut et dikt av en kvinne på sin Facebook-vegg hver dag i ett år. Dette var en direkte videreføring av mitt prosjekt og var en stor inspirasjon og en anerkjennelse av aksjonsformen *framsnakk*.



Helgeland blad 4. august
2017. Foto: Leif Steinholt

Et annet eksempel på bevisstgjøringen et slikt prosjekt kan føre til, er å synliggjøre den store mangelen på heder og ære som tildeles kvinner som har hatt betydning for samfunnet. I forbindelse med et avisintervju med avisa Nordlys sa jeg at det var påtakelig at det i Tromsø ikke er en eneste statue av en kvinne, noe journalisten var nokså rystet over og dermed skrev en egen artikkel om. En lignende kampanje er Kvinnefronten, Feministisk initiativ og Kvinnegruppa Ottar som markerte «Kvinnehistorisk natt» med å henge opp gateskilt med kvinnenavn på i flere byer i Norge 8. mai 2017.

På Forskningsdagene i Oslo 2018 ble det invitert til et arrangement i samarbeid med Wikimedia Norge om synliggjøring av kvinner i kunst og kultur. Undertegnede satt i et diskusjonspanel sammen med Guro Kleveland (styreleder for Balansekunst) og Maria Fosheim Lund (forskningsbibliotekar ved Nasjonalbiblioteket som har jobbet med portalen Nordic Women in Film).

Et viktig aspekt ved denne typen innfallsvinkler til kjønnsbalanse er at det omfavnes av mange, også menn, fordi det ikke er et direkte angrep på rådende praksis. Strategien representerer løsninger uten direkte kritikk av det bestående og gir menn en enklere inngang til å stå sammen med kvinner som løfter eller blir løftet:

“ «Men are the gatekeepers of current gender orders and are potential resistors of change. If we do not effectively reach men and boys, many of our efforts will be either thwarted or simply ignored» (Kaufman 2004, s. 20).

Når dette er sagt, er det likevel viktig å understreke at kritikk av det bestående og kampen for å endre samfunnet ikke utelukkende kan være «snille» framsnakk-kampanjer, men også felles front mot forskjellsbehandling, urett og ubevissthet.

Hilde har satt seg et mål for 2016:



Da 2016 startet, begynte også Hilde Blix sitt innovative prosjekt på egen Facebook-profil.



Journalist
SISEL WESSEL-HANSEN
sisse.wessel-hansen@nordlys.no



Fotograf
TORGRIM RATH OLSEN
Torgrim.RathOlsen@nordlys.no

Hver dag, 1.366 dager, vil hun fram- snakke en dame hun synes er fabelaktig.

Lørdag ble nummer 100 presentert. Hun heter Jessy McCabe studenter musikk i England. 17-åringen ble plutselig oppmerksom som var pensum til eksamen, var mein.

Det ville hun endre - og startet en underskriftskampanje. Kampanjen endte mer at eksamen- nenda gjorde om pensum. Siden har nesten samtlige større aviser i England skrevet om henne.

Stilig dame, sier dosent ved Musikonservatoriet i Tromsø, Hilde Blix.

Vil løfte fram

På mange måter jobber Hilde og Jessy for samme sak. De vil løfte

LØFTER FRAM 366 fabelaktige kvinner

fram dyktige damer. Blix leder prosjektet «kjønn og skjønn» ved Det kunstfaglige fakultet ved Universitetet i Tromsø. Målet med prosjektet: Å finne ut hvorfor - og hva som kan gjøres for å få flere kvinner i toppstillingene.

Toppstillingene i kunstfagene har nemlig stort overvekt av menn.

- Vi fikk tre millioner fra Forskningsrådet for å rette opp kjønns- ubalansen i toppstillingene i kunst- feltet. Det er en veldig skjev forde- ling, som ikke gjenspeiler hvor mange kvinner som utdannes innenfor kunstfagene. Faktisk er det flere kvinner enn menn som ut- dannes, men det gjenspeiles ikke i toppledelsen. Når det kommer til professorater og lederstillinger, er menn i stort flertall. Det er faktisk bare 10 prosent kvinner på toppen. Det er en diskrepans, sier Blix.

Det var i dette arbeidet Blix fikk ideen om å presentere 366 fabel- aktige damer. Prosjektet er hen- nes private ambisjon. Og hun vel- ger ut akkurat de damene hun vil.

- Jeg er av den tro at man kom- mer lenger med å løfte fram enn å klage, sier Blix og smiler.

Bak henne vises bildet av 17 år gamle Jessy, som altså er nummer 100 i rekken av damer Hilde Blix synes er bra damer. Tidligere har hun presentert TV-kokken Ingrid Espelid Hovig, supermodellen Alek Wek, musikeren Yoko Ono, politikeren Hanna Kvanmo, tegne- serietegneren Lise Mytrea Herst- nes, marxisten Clara Zetkin, me- sterkomponisten Sofia Gubaiduli- na og en dress av andre kule kvin- ner.

- Dette er et prosjekt jeg koser meg med, sier Blix.

- Jeg ønsker å inspirere til at kvinner skal bli sett, jeg har fått utelukkende positiv respons på prosjektet. Det har ikke vært noe trolling i kommentarfeltet. I stedet får jeg nye facebookvenner og

mange gode tips til damer som bur- de løftes fram, sier Blix.

Heder til mamma Sissel
På morsdagen ble en for mange ukjent dame presentert: Hilde Blix sin mamma.

Hvorfor er hun fabelaktig?
- For hun har vært tøff og sterk og alltid har gjort ting selv. Dette er i det hele tatt ei dame som ikke sit- ter og venter på at ting skal skje, men tar skuffa i egen hånd og setter folket i arbeid, jeg husker godt at hun var av de første mammaene som tok lappen, skaffet seg jobb og hang husmøkkelen rundt halsen min. Hun har tatt styreverv og når jeg i dag sier ja til utfordringer, er det for at det var spikret i veggene hjemme at det gjorde man bare.

Mamma Sissel Johansen er kvinnen som har fått flest likes på profilen. For et år siden, telte Blix og kollegene antallet kjente musi- kere som ble invitert inn til å holde

masteklasser for studentene ved Musikonservatoriet.

- Det var bare 7,5 prosent av dem som var damer. Vi sa fra om det i et uformelt husholdning, og da vi gjentle opp status et år senere, var pro- senten kvinner økt til 44, sier hun med et fornøyd smil.

Trenger vi kampanjer som den du har startet?

- Ja. Helt klart. I nesten alle pro- sesser der man spør noen om de kan foreslå en fagperson til en opp- gave, kommer de opp med en mann. Det er noe med hvit, høy og mørk mann som gir en slinn auto- tillit, sier Blix.

Det vil hun endre.

Da trog jeg det er viktig å løfte fram alle de stålbra damene, sier Blix, som lover at det kommer mange lokale kvinner i løpet av året.

Kan du rope en av dem?

- Anne Husebakk. Hun står høyt opp på lista. Hun er fabelaktig.

Faksimile fra Nordlys 12.04.2016

LISTEN OVER DAMER

Her følger listen over alle de 366 fabelaktige kvinnene på Facebook-siden:

ELEANOR ROOSEVELT JONI MITCHELL **JENJI KOHAN** SAFIA ABDI HAASE **BENAZIR BHUTTO** BJÖRK **MARIE CURIE** HILMA AF KLINT **EVA JOLY** CECILIE ORE **BETZY AKERSLOOT-BERG** ANGELA MERKEL **GALE ANN DORSEY** TONY MORRISON **ANNELI DRECKER** GRETHE WAITZ **ADA BYRON LOVELACE** KRISTINE BONNEVIE **KARIN KROG** SHIRIN EBADI **GRO SHETELIG** LONDA SCHIEBINGER **KIRSTEN SAND** MALALA YOUSAFZAI **NADJA COMANECI** HAN-NA CHANG **ANNE HOLT** TINA FEY **LIV ULLMANN** GRO HARLEM BRUNDTLAND **BARBARA HANNIGAN** J.K. ROWLING **EVA PERÓN** TRACEY ROSE **MADONNA** SIMONE DE BEAUVOIR **IREN REPPEN** DRONNING SONJA **COCO CHANEL** BILLIE JEAN KING **TOVE KAROLINE KNUSTEN** ELSA LAULA RENBERG **BILLIE HOLIDAY** AGNES WOLD **MAMMA** ELSE MICHELET **LAURIE ANDERSON** MARIT BREIVIK **DAGMAR BLIX** SUSANNE LUNDENG **PAULINE HALL** OPRAH WINFREY **ANNA WHITLOCK** CARLA ANTONELLI **VALENTINA V. TERESJKOVA** SARAH ANN GLOVER. BEYONCÉ **CORA SANDEL** ANNE KAT. HÆRLAND **HILARY CLINTON** JAQUELINE DE PRÉ **ASTRID LINDGREN** AMY CUDDY **MARI BOINE** LENA DUNHAM **AUNG SAN SUU KYI** SOFIA GUBAIDULINA **CLARA ZETKIN** LISE MYHRE **YOKO ONO** INGRID ESPELIG HOVIG **ALEK WEK** JUDITH BUTLER **SHERYL SANDBERG** FRIDA KAHLO **EDITA MORRIS** SUSAN MCCLARY **HELENE URI** ENHEDUANNA **CLARA SCHUMANN** UTE LEMPER **KATHY FREEMAN** DRONNING ELIZABETH I **RADKA TONEFF** VIGDIS FINNBOGADOTTIR **GUNHILD CARLING** MADELINE STUART **IRENA SENDLER** CHI-CHI NWANOKU **SIGRID UNDSSET** ROSA PARKS **ANNE ASHEIM** RACHEL PORTMAN **MARIA MONTESSORI** SARAH WILLIS **REGINE NORMANN** CHER **HANNAH ARENDT** HANNA KVANMO **JESSY MCCABE** MONIKA ZETTERLUND **HADIA TAJIK** KAREN BLIXEN **CARLA BLEY** AUDRY HEPBURN **ISHA JOHANSEN** ANNE HUSEBEKK **MICHELLE OBAMA** MIRIAM MAKEBA **MELITTA BENTZ** JUDITH POLGAR **MAY-BRITT MOSER** EVA CASSIDY **MODER THERESA** CATHRINE WINNES **NINA HAGEN**, OLA OREKUNRIN **GITTA JØNSSON** ANNE GRETE PREUS **JOSEPHINE COCHRANE** ANAIS NIN **GERD KRISTIANSEN** PERNILLE SØRENSEN **KATHLEEN KENNEDY** EMMA KIRKBY **ROSMARIE KÖHN** ESABELLA ROSSELINI **ANNBjørG LIEN** RIGOBERTA MANCHÚ **JULIA CHILD** KLEOPATRA **SIDSEL ENDRESEN** WANNY WOLDSTAD **ÉMILIE DU CHÂTELET** JANIS JOPLIN **SONIA HENIE** INGER SITTER **GINA KROG** EVELYN GLENNIE **ALICE WALKER** HELEN KEL-

LER **FLORENCE B. PRICE** MÁRIA TELKES **MARGARETH MEAD** GRO SANDVIK **TOVE JANS-SON** SHEELA E. **JANE FONDA** KASTURBA GANDHI **ISABEL ALLENDE** FRØYDIS REE WEKRE **WANGARI MAATHAI** ALICIA VIKANDER **ALVA MYRDAL** GRETA GARBO **SAPFO** AMELIA ERHART **BETTE MIDLER** SIRI AURDAL **MARILYN MONROE** ALEXANDRA PATSAVAS **JEAN-NE D'ARC** BARBRA STREISAND **KIRSTEN BRÅTEN BERG** MARTA VIEIRA DA SILVA **GONG LI** KARIN REHNQVIST **MERYL STREEP** CHRISTINE KOHT **ORIANTHI** MARGARET KNIGHT **EVA KNARDAHL** MARIT SANDVIK **TANYA TAGAQ** BERIT ÅS **HILDEGARD AV BINGEN** SYNNE SKOUEN **JANNICKE JARLUM** IRINA BOKOVA **KIRSTEN FLAGSTAD** RADEN KARTINI **DIMA ORSHO** MAJA RATKJE **ANNE KATH WESTLY** BIRGIT STRØM **MARTINA NAVRÁTILOVÁ** TINE THING HELSETH **GUNN IMSEN** INGER FRA AUSTRÅTT **STEPH HOUGHTON** TINA TURNER **BRIE LARSON** «UZO» ADUBA **THERESA MAY** ÅSNE SEIERSTAD **NADIA BOULANGER** INGER HAGERUP **ANJA BREIEN** FLORENCE NIGHTINGALE **TAL WILKENFIELD** CELINE DION **TURI WIDERØE** OCTAVIA BUTLER **BERIT SOLSET** ELIZABETH WARREN **KRISTIN HALVOR-SEN** ELLA FITZGERALD **GERDA RING** MAIJA ISOLA **ADELE ADKINS** MARIT BJØRGEN **CAMILLA COLLETT** MARCIA CLARK **SABINE MEYER** EMMA WATSON **CECILIA BRÆKHUS** HATSHEPSUT **DAME ETHEL SMYTH** SOR JUANA INÉS DE LA CRUZ **DOROTHEA LANGE** ANN BANCROFT **ELISE BÅTNES** MAYA ANGELOU **NINA MALTERUD** CAMILLA LÄCKBERG **AGATHE BACKER GRØNDAHL** DORIS LESSING **KIM FRIELE** REGINA CARTER **TOVE BULL** ANNE-SOPHIE MUTTER **ARTEMISIA GENTILESCHI** RITA LEVI-MONTALCINI **ELENA COR-NARO PISCOPIA** MAJ SØNSTEVOLD **MARY WOLLENSTONECRAFT** AUD SCHØNEMANN **GRACE HOPPER** TRINE HATTESTAD **LIVE NELVIK** LENE MARLIN **WILMA MANKILLER** GERD BRANTENBERG **MARIN ALSOP** MARIA BOCK **AGATHA CHRISTIE** ANNA NETREBKO **AMALIE SKRAM** BODIL NISKA **DIANE E. MEYER** CAROL JARVIS **HARRIET BACKER** ANGÉLIQUE KIDJO **HELGA ENG** EDITH PIAF **GERMAINE TAILLEFERRE** JENNIFER LAWRENCE **NANNA WITH** ZANELE MUHOLI **WENCHE FOSS** JOSEPHINE BAKER **KAZUYO SEJIMA** STEPHANIE KWOLEK **KARI BREMNES** ANNE B. RAGDE **JANE FAWSETT** LAVERNE COX **FANNY MEN-DELSOHN** ARETHA FRANKLIN **THERESA KACHINDAMOTO** HILDEGUNN ØISETH **MARIA SCHNEIDER** SINEAD O'CONNOR **SVETLANA ALEXIEVICH** EVA ISAKSEN **TERESA PERALIS** KEIKO ABE **BOKKEN LASSON** CLAIRE F. GMACHL **LENA OLIN** TORA AUGESTAD **GLORIA STEINEM** BETTY CARTER **MADISON KIMREY** MICHELLE BACHELET **STEFANIA WOLIC-KA** GRETHE KAUSLAND **EBBA WERGELAND** GISÉLE RABESAHALA **KATE BUSH** ALINE NISTAD **AMY WINEHOUSE** WILLY POSTMA **EMILY DICKINSON** ADRIANA HOFFMAN **HEGE**

SCHØYEN CAROL JANTSCH **CECILIE MOSLI** GHITA NØRBY **ANNE-MARIA ØRBECK** ROSA LUXENBURG **FLORENCE GRIFFITH-JOYNER** DRONNING ELISABETH II **CHAKA KHAN** SARAH SILVERMAN **ELLEN ANDREA WANG** MARIA UTSI **KARIN FOSSUM** ELINE RIISNÆS **LIV RUNDBERG** LADY GAGA **WENCHE MYHRE** SANDRA DROUCKER **MAE WEST** NINA WESTER **MARGARET BARRETT** ANNIE KENNEY **KAI GULLMAR** PRINSESSE DIANA **RIE RASMUSSEN** CINDY LAUPER **ROSALIND FRANKLIN** BARBARA HALL **CÉCILE CHAMINADE** ANNE LINDMO **CAROLINE CHISHOLM** ANITA RODDICK **AGNES BUEN GARNÅS** AMY TAN **TONJE UNSTAD** BJØRG VIK **BRITA MØYSTAD ENGSETH** AMY B. SMITH **TANJA ORNING** HALLFRID CHRISTIANSEN **ELAINE PAIGE** VERONIKA DUDAROVA **MIUCCIA PRADA** QUEEN LATIFAH **BURCU ÇETINKAYA** NANCY FRASER **SELMA LAGERLÖF** ANNE GROSVOLD **KAIIJA SAARIAHO** JANE ADDAMS **JULIA KRISTEVA** VERA WANG **MARIT BOCKELIE** ELIZABETH MAGIE **SONJA KOVALEVSKY** HAWA ADEN MOHAMED **AMY SCHUMER** HEIDI SOLHEIM **SUSANA TRIMARCO** ÅSE KLEVELAND **SUZANNE OSTEN** MAHALIA JACKSON **MARIA MITTET** EMMA HJORTH **SILVIA AV SVERIGE** INGRID KRISTIANSEN **EMMA WILLARD** TAYLOR SWIFT **FATIMA MEER** DAGNY NORDVOLL SANDVIK **BARBARA MCCLINTOCK**

Enkelte av disse personene var det nokså vanskelig å finne noe informasjon om, noe som gjorde meg oppmerksom på mangelen på leksikalsk kunnskap om mange kvinner som har hatt stor betydning for sine felt. For å sette søkelyset på undergravingen av kvinners prestasjoner lanserte Margaret W. Rossiter i 1993 begrepet Matilda-effekten. Dette er en motsats til den mye omtalte Matteus-effekten som brukes om tendensen til at den som allerede har mye, blir tildelt mer. Matilda-effekten brukes av Rossiter om det faktum at hvis man ikke er kjent nok, eller står i skyggen av en mer kjent person, er det stor sannsynlighet for at man mottar mindre anerkjennelse og ressurser. I Rossiters forbilledlige artikkel, som underveis løfter fram en lang rekke av underkommuniserte kvinnelige helter, blir fenomenet beskrevet gjennom det andre leddet i sitatet fra Matteusevangeliet 25,29: «For den som har, skal få, og det i overflod. Men den som ikke har, skal bli fratatt selv det han har». Rossiter viser i artikkelen hvordan vitenskapskvinner er blitt fratatt den anerkjennelsen som burde fulgt betydningene av deres arbeider.

Dette faktum var inngangsporten til «Kjønn og skjønn»-prosjektets neste framsnakk-prosjekt: Wikipedia-artiklene som mangler.

OM ET WIKIPEDIA-PROSJEKT

Filosofen Nancy Fraser trekker i boka *Scales of justice* fram anerkjennelse, fordeling og representasjon som tre sentrale dimensjoner ved rettferdighet, og hun argumenterer for at disse henger uløselig sammen. Det kreves anerkjennelse og respekt for å lykkes med rettferdighet i fordeling og representasjon, og i tillegg må man i ethvert fagmiljø arbeide systematisk med dette.

En måte å arbeide med anerkjennelse på er å sørge for å framskrive kompetente personer i relevante medier. For akademikere og kunstnere er leksikon og Wikipedia eksempler på medier hvor kvinner og menn bør være representert rettferdig basert på meritter. Wikipedia er i skrivende stund verdens femte mest brukte webside.⁶

Å skrive Wikipedia-artikler er en aktivitet det er flest menn som driver med. I underkant av 15 prosent av verdens wikiforfatterne er kvinner, og i tillegg er det et stort flertall av menn som blir omtalt i artiklene. I «Kjønn og skjønn»-prosjektet i Tromsø har vi eksempelvis talt antall kvinner i forskjellige wikier om kjente personer i Norge, og i Tromsø påstår man at bare 12 av de 88 mest kjente menneskene fra byen er kvinner. For en kunstutøver er internett blitt en viktig formidlingskanal fordi Wikipedia ofte er startpunktet for en som søker informasjon om en person. Underrepresentasjonen av kvinner i slike fora er unødvendig og kan enkelt rettes opp.

Erfaringene fra 366 fabelaktige kvinner viste som nevnt at det fins mange helter som ikke er omtalt på Wikipedia, og dette var noe vi ønsket å gripe fatt i. I første omgang gjaldt det å sette i gang å få skrevet artikler om kvinner vi mente burde være oppslagbare, og da var neste oppgave å lære seg å skrive og publisere på Wikipedia.

“ «Hei Facebook-venner. Dere trodde dere var kvitt meg, men der tok dere feil. Jeg følger opp 366 kvinner med årets prosjekt som er en kombinasjon av Hilde lærer seg å skrive wikiartikler og fjorårets framsnakk-prosjekt. Det er alt for få kvinner som skriver wikier, og alt for få som blir skrevet om. I 52 uker har jeg tenkt å legge ut en ny wikiartikkel om damer jeg mener du har krav på å få mer informasjon om (på norsk) når du googler dem. Så herved er dere

invitert med på 52www (woman of the week). Vi starter i nærområdene. Her har dere www #1: Berit Norbakken Solset, herved wikifisert.»

OM Å BLI EN WIKIPEDIANER

“ «Alle kan bidra med sin kunnskap på Wikipedia. Det er bare å trykke Rediger i høyre hjørne på en hvilken som helst Wikipedia-artikkel. Du kan skrive på bokmål, nynorsk og nordsamisk, eller på hvilket som helst av de 250 andre wiki-språkene. Ved å beskrive verden forandrer vi den også litt. Vi vil gjerne ha deg med – del din kunnskap på Wikipedia!» (<https://no.wikimedia.org/wiki/Hovedside>, hentet 10.09.2018)

Wikipedia er formelt sett et gratis internasjonalt internettbasert leksikon åpent for alle som ønsker å skrive og redigere, og ble startet av Jimmy Wales i 2001. Wales sier om formålet til Wikipedia at de ønsket «å skape og utgi en så god som mulig fri flerspråklig encyklopedi til alle verdens mennesker på deres eget språk» (<https://no.wikipedia.org/wiki/Wikipedia>, hentet 10.09.2018). Fordi Wikipedia er opptatt av objektivitet, er det de senere årene satt søkelys på hvem bidragsyterne egentlig er, og hvordan man kan sørge for at ikke bare én nokså homogen gruppe mennesker utgjør en uforholdsmessig stor andel av bidragene (Lund, 2011).

Selv om det er fritt fram for alle å publisere på Wikipedia, er det likevel laget ordninger for å hindre at noen enkeltmennesker obstruerer eller misbruker plattformen. Dette har man løst gjennom å etablere (velge) et korps av nasjonale *administratorer* og *kontrollører* som består av folk som har lang erfaring med Wikipedia, og som har vist seg å være til å stole på. Disse sørger både for å overvåke sider og for et imøtekommende miljø for nye brukere. Selv om jeg hadde hørt om dette før jeg begynte å skrive på Wikipedia, trodde jeg faktisk at det var sarkastisk ment da jeg fikk en melding fra en annen bruker med takk for at jeg hadde skrevet min første artikkel. Jeg hadde lest forskningsartikler om hvordan kvinner blir trakassert i Wikipedias diskusjonsfora, og at artikler de har skrevet blir lest med mye mer kritisk innstilling enn mange av de mannlige forfatterne opplever, eller bare slettet⁷. Dette har endret seg de siste årene, blant annet fordi det internasjonale Wikipedia-samfunnet har

Jeg valgte å skrive i hovedsak om norske kunstnere og akademikere jeg mente det manglet faglig og biografisk informasjon om, og tok meg den frihet å kontakte de fleste av disse menneskene mens jeg jobbet med artiklene for å sikre meg at informasjonen jeg hadde var korrekt. Kvinnene jeg kontaktet satte pris på arbeidet jeg gjorde, og var svært villige til å kommentere og korrigere informasjonen før jeg publiserte tekstene.

Da arbeidet med å skrive artikler én gang i uken var godt i gang, bestemte vi i «Kjønn og skjønn»-prosjektet oss for å holde et Wikipedia-kurs på Musikkonservatoriet for å hjelpe flere til å komme i gang med å skrive, og også for å lære mer selv. Vi inviterte til et Wiki-LAN etter modell fra gamer-miljøet hvor man sitter og spiller dataspill i sammenkoblede nettverk over flere dager og netter. Dette fordi vi mente det var viktig å ha tid til å sitte og skrive og samtidig kunne spørre noen mentorer når man sto fast. Vi var litt forsiktige og anslo at et 12-timers Wiki-LAN ville være tilstrekkelig i første omgang.

WIKI-LAN I TROMSØ

Lørdag 16. september 2017 fra 10.00 til 22.00 arrangerte «Kjønn og skjønn»-prosjektet ved Kunstfak i Tromsø et heldags skriveverksted i data-LAN-stil. Prosjektet Wiki-LAN var designet for å oppmuntre kvinner til å skrive og redigere i Wikipedia, og i tillegg skulle LAN-et inspirere både kvinner og menn til å produsere og redigere artikler om verdens fabelaktige kvinner. LAN-et var et heldags-event og er en del av strategien å framsnakke og synliggjøre kvinner som likestillingstiltak. I kunstfeltet er synlighet og anerkjennelse viktig for musikere, visuelle kunstnere, forfattere etc., og Wikipedia er i dag et oppslagsverk som har potensielt stor definisjonsmakt når det gjelder hvilke kunstnere man regner som ledende i feltet.

Programmet inneholdt opplæring, skriveverksted, foredrag om kvinner på Wikipedia, mentorering, musikkinnslag, pop-up-events, ad-hoc-foredrag, sosiale aktiviteter og erfaringsutveksling.

BLI MED PÅ Å BALANSERE WIKIPEDIA

Det er i dag som et stort demokratisk problem at det er så få kvinner som skriver Wikiartikler, og at så få kvinner blir skrevet om. Bare 10-15 % av artiklene på Wikipedia er skrevet av kvinner, og like få er skrevet om kvinner. Dette har betydning for verdenssamfunnets kunnskapsdannelse og definisjonsmakt. Wikipedia er nemlig et av verdens mest leste nettsteder.

INVITASJON TIL «WIKI-LAN»: BALANCING WIKI

Sted: Musikkonservatoriet i Tromsø, Aulaen, Krognestvegen 33

Tid: Lørdag 16. September klokka 10.00 - 22.00

For å bidra til å balansere Wikipedia arrangerer Det kunstfaglige fakultet ved UiT - Norges arktiske universitet sitt Balanse-prosjekt en skrive dag for nye Wikipediaforfattere som er interesserte i å skrive fram kvinner, eller å bli en av Wikisamfunnets skribenter. Vi på Kunstfak er spesielt opptatt av kvinnelige kunstnere, og også å få skrevet fram nordnorske kvinner. Både menn og kvinner kan delta, og vi tar også imot forfattere som har skrevet en stund. Det vil bli foredrag, underholdning og veiledning. Vi kjører BYOC-stil (Bring Your Own Computer), og du kan bruke dagen til å skrive og utforske sammen med andre interesserte under kyndig veiledning fra garvede Wikipedianere <https://no.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Wikipedianere>.

For mer informasjon og program, følg med på Facebooksiden vår:

«Wiki-LAN»: Balancing Wiki.

Send påmelding til hilde.blix@uit.no (gratis å delta)

PROGRAM

10.00 – 10.30:	Velkommen & pålogging. Hilde Synnøve Blix
10.30 – 11.30:	Rett på sak - hvordan skrive og publisere på Wikipedia? Harald Groven
11.30 – 12.30:	Skrive (og spørre)
12.30 – 13.15:	Kvinneandel på Wikipedia. Sabine Rønsen (Wikimedia Norge)
13.15 – 14.00:	Musikk (Geir Davidsen) & luftepause
14.00 – 14.30:	Hvordan legger man inn bilder i Wikiartikler? (noen)
14.30 – 18.00:	Skrive
18.00 – 19.00:	Pizza, brus & musikk
19.00 – 22.00:	Skrive og publisere
22.00:	Takk for i dag

I tillegg til programmerte events ble det holdt små ad-hoc-foredrag, kafédialoger og gruppearbeid. Eventet var en workshop-preget og kreativ kunnskapsutveksling – med stort rom for prøving og feiling. Det deltok til sammen 16 personer på LAN-et (9 kvinner og 7 menn). Vi hørte inn tre garvede wikipedianere som mentorer/hjelpelærere (Hilde Brox, Emil Bekkevold og Steinar Skauge) i tillegg til to foredragsholdere (Sabine Rønsen og Harald Groven) som innledet med innføring i Wikipedia-skriving/-redigering og likestillingsproblematikk på Wikipedia. Disse gjorde en fabelaktig dugnadsinnsats, og deltakerne fikk meget god innføring i både tekniske og ideologiske aspekter ved Wikipedia som oppslagsverk og kunnskapsformidler.

KJØNNEDE ARTIKLER

De første årene Wikipedia fantes, var det nesten utelukkende menn fra vestlige land med spesiell interesse for informasjonsteknologi som forfattet artikler, noe som også preget innholdet på Wikipedia. Det var få artikler om husflids- og kulturhistorie, og artiklene hadde



Deltakere på Wiki-LAN-et i Tromsø 2017. Foto: Lilli Mittner



mannlige perspektiver på temaene de omhandlet. Vi ser eksempler på dette ennå når vi leser om kvinner som omtales som noens koner: Nancy Reagan som på Wikipedia i hovedsak presenteres om Ronald Reagans kone, var faktisk en svært kjent amerikansk filmskuespiller: «*Nancy Reagan* (...) var Ronald Reagans kone, og USAs førstedame da hennes mann var president mellom 1981 og 1989.» Mens det om Angela Merkels ektemake står: «*Joachim Sauer* (...) er en tysk professor i fysikalsk kjemi og teoretisk kjemi ved Humboldt-Universität zu Berlin.» *Deretter* omtales han som ektemannen til Angela Merkel.

Artikler om kvinner har mange flere linker til menn enn omvendt, og de har vanligvis mange flere referanser til romantiske forhold og familieroller enn artikler om menn (Wagner et al. 2015).

STEREOTYPE BESKRIVELSER AV KVINNER

Jeg brukte typiske leksikonartikler om betydningsfulle menn som utgangspunkt for utformingen av profilene, blant annet for å unngå å bruke altfor typiske adjektiver assosiert med kvinner (en kvinne er eksempelvis ofte beskrevet som flink, mens en mann er genial).

Kasturba Gandhi-wikien er et eksempel på en svært kjønnnet framstilling av en verdenskjent menneskerettighetsforkjemper. I Wikipedia-prosjektet endret jeg denne wikiartikkelen slik at Gandhi framsto som en autonom person og ikke bare et redskap for sin ektemann.

Et annet eksempel er artikkelen som ligger på Wikipedia om Nina Grieg. Her ser vi et eksempel på at den berømte sangeren Nina Grieg er degradert til kona til Edvard (som bare omtales som Grieg, selv om artikkelen handler om Grieg (Nina), og at hun var en tolker av hans sanger. Hennes meritter som fagperson beskrives ikke, og hennes valg om å flytte til Danmark er knyttet til ektemannens død:

«Nina Hagerup Grieg (født 24. november 1845 i Bergen, død 9. desember 1935 i København) var en norsk sopran. Nina var kusine til Edvard Grieg (1843-1907), og de to giftet seg 11. juni 1867 i København. Ekteparet opptrådte ofte sammen på konserter i Europa, og fikk svært gode



WIKIPEDIA
Den frie encyklopedi

Artikkel Diskusjon Les Rediger Rediger kilde Vis historikk

Forside

Svaksynte

Utmerkede artikler

Hjelp

Siste endringer

Prosjekt

Stilmanual

Skriventportal

Underprosjekter

Tinget

Torget

Kasturba Gandhi


Fra Wikipedia, den frie encyklopedi

Kasturba Mohandas Gandhi (født Kastur Kapadia, 11. april, 1869, død 22. februar, 1944) var konen til **Mohandas Karamchand Gandhi** og en politisk aktivist. Hun tok ofte over for mannen sin under de periodene da han var arrestert i India. Hun døde i Pune i 1944 mens hun satt i fengsel med mannen sin.



Kasturba Gandhi

Norsk Wikipedia-artikkel om Kasturba Gandhi 13. januar 2017.



WIKIPEDIA
Den frie encyklopedi

Artikkel Diskusjon Les Rediger Rediger kilde Vis historikk

Forside

Svaksynte

Utmerkede artikler

Hjelp

Siste endringer

Prosjekt

Stilmanual

Skriventportal

Underprosjekter

Tinget

Nyttet

Nybegjinner

Tilfeldig side

Wikipedia

Kontakt Wikipedia

Donor

Wikimedia Norge

Verktøy

Lenker hit

Relaterte endringer

Spesialer

Permanent lenke

Skinformasjon

Wikidata-element

Sjå denne siden


Skriv ut / eksporter

Oppsett en bok

Last ned som PDF

Utskriftsvennlig versjon

På andre prosjekter

 Wikimedia Commons

Kasturba Gandhi

Fra Wikipedia, den frie encyklopedi

Kasturba Mohandas Gandhi (født Kapadia 11. april 1869 i Porbandar (nå Gujarat), død 22. februar 1944 i Pune) var en politisk aktivist som kjempet for Indias uavhengighet fra britene og kvinnes når og rettigheter.

Innhold [ajut]

- Oppvekst og tidlige år
- Frihetsskampen
- Referanser
- Litteratur

Oppvekst og tidlige år [rediger | rediger kilde]

Hun vokste opp i den indiske kystbyen Porbandar sammen med foreldrene Gokuladas og Vrajkunwerba Kapadia som var velstående forretningsfolk. I 1882 giftet hun seg 13 år gammel med Mohandas Karamchand (Mahatma) Gandhi etter at de hadde vært forlovet siden de var syv år gamle. Det arrangerne ekteskapet var en stadfesting av det gode forholdet mellom familiene Kapadia og Gandhi.^[1] Da de giftet seg hadde Kasturba Gandhi ingen formelt utdanning og var i praksis analfabet.

Kasturba Gandhi fikk i 1888 sammen Harilal og like etter reiste mannen hennes til London i en treårsperiode for å studere. De påfølgende åsret fikk parret ytterligere tre sønner. Både som politisk aktivist og ektefelle beskrives Kasturba Gandhi som en sterk og dedikert person. Hennes ektemann hadde etter hvert god nytte av hennes støtte og styrke i deres felles politiske arbeid, og hun hadde stor betydning som medarbeider og støtteskredder for Mahatma Gandhi i kampen for Indias frigjøring.^[2]


Frihetsskampen [rediger | rediger kilde]

I frihetsskampen ledet av hennes mann Mahatma Gandhi, har Kasturba Gandhis innsats som ikke-voldelig aktivist og kvinnesaksforkjemper ofte hamnet i skyggen av hennes ektefelles sterke posisjon. Kasturba Gandhi regnes blant annet som en av de første satyagrahi (ikke-voldelige motstandere) som reiste til den sørafrikanske provinsen Transvaal for å protestere mot myndighetenes annullering ikke-kristne ekteskap.


I 1896 reiste ekteparet til Sør-Afrika for å bidra til etableringen av Phoenix-boestengen i nærheten av Durban. Kasturba Gandhi tok der ansvaret for den praktiske etableringen av den nye boestengen, med spesielt vekt på etableringen av sosiale systemer knyttet til familier og kvinners vilkår. I 1913 ble hun fengslet i tre måneder fordi hun deltok i protester mot Sør-Afrikas behandling av indiske immigranter. I juli året etter flyttet hun tilbake til India. I årene som fulgte reiste ekteparet India rundt og mobiliserte i kampen for indisk selvstyre. Hun jobbet i lange perioder ved forskjellige ashrammer (hinduistisk form for klostervesen) hvor hun drev med undervisning av unge familier i helse og hygiene, skrivning og lesing. Ettersom de ikke-voldelige protestmarsjene hun ofte deltok i ble betraktet som uvilddighet, ble Kasturba Gandhi fengslet ved en rekke anledninger disse årene i India.

Hun døde 74 år gammel i Aga Khan Palace Detention Camp i byen Pune i India hvor hun sammen med en rekke aksjonister, inkludert sin mann, ble holdt fengslet i 1942 på grunn av sin deltakelse i **Quit India-bevegelsen**.

Kasturba Gandhi



Født	11. april 1869
Død	22. februar 1944 (74 år)
Barn	Aga Khan Palace
Ektefelle	Mahatma Gandhi (1883–1944)
Barn	Ramesdas Gandhi, Devdas Gandhi, Manilal Gandhi, Harilal Gandhi
Beskjefning	Aktivist
Nasjonalitet	Britisk India
Livssyn	Hinduisme

 Kasturba Gandhi på Commons

Norsk Wikipedia-artikkel om Kasturba Gandhi 15. januar 2017, etter redigering.

kritikker. Nina ble dessuten anerkjent som en svært sensitiv tolker av mannens sanger. Den engelske komponisten Frederick Delius dediserte to sett med sanger til henne i årene 1888–1890. Nina Griegs stemme er bevart på to voksruller med meget dårlig teknisk kvalitet, innspillingene er utgitt på platemerket Simax. Etter Griegs død i 1907 bosatte Nina Grieg seg i Danmark.»

Vi ser i dag en rekke prosjekter som har som mål å bedre kjønnsbalansen på Wikipedia. Noen eksempler:

- Wikipedia:WikiProject Countering systemic bias/Gender gap task force
- Feminist Edit-a-Thons: (<http://www.middlebury.edu/newsroom/archive/2017-news/node/547035>)
- Women in the Arts Edit-a-thon (<http://www.artandfeminism.org>): Every March since 2014, we've gathered in 500+ events around the world, to create and improve thousands of Wikipedia pages. Come and press that edit button with us
- Wikimedia Norge og universitetsbiblioteket ved Universitetet i Bergen inviterte til kurs i Wikipedia-redigering for kvinnelige studenter 25. mars 2017
- Wikipedia:WikiProject Women (https://en.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:WikiProject_Women)

Som man kan se, av listen over wikiartikler skrevet i Balanse-prosjektet i løpet av 2017, kom jeg ikke helt i mål med de 52 artiklene i 2017, men så langt er representasjonen av dyktige fagfolk i kunstfeltet økt ganske bra på Wikipedia gjennom dette prosjektet, og planen er å fortsette å publisere jevnt og trutt. Det er også ytre ønske fra kolleger og studenter om jevnlig Wiki-LAN slik at man holder trykket oppe på dette arbeidet.

MESTERKLASSER OG GJESTEFORLESERE

Ved oppstarten av Balanse-prosjektet i Tromsø foretok vi en del kartlegging av kjønnsfordeling i forskjellige deler av organisasjonen. Blant annet talte vi antall kvinner og menn som ble invitert til å holde mesterklasser, clinics, seminarer og gjesteforelesninger. Denne typen invitasjoner er vanligvis lønnet arbeid uten av det ligger noen form for konkurranse om

WIKIARTIKLER SKREVET I BALANSE-PROSJEKTET I LØPET AV 2017

1. Sanger Berit Norbakken Solset
2. Menneskerettsforkjemper Kasturba Gandhi
3. Festspilldirektør Maria Utsi
4. Professor i psykologi Hanne Haavind
5. Cellist Tanja Orning
6. Keramiker Nina Malterud
7. Professor i engelsk litteraturvitenskap Gerd Karin Bjørhovde
8. Kunstner Inghild Karlsen
9. Professor i språkvitenskap Marit Westergaard
10. Klarinettist og journalist Inga Helene Juul
11. Pianist og kunstnerisk forsker Darla Crispin
12. Forfatter Aase Kristofersen
13. Professor i musikkvitenskap Hallgjerd Aksnes
14. Komponist Ruth Bakke
15. Professor i anvendt drama/teater Rikke Gürgens Gjærum
16. Professor i sang Anne-Lise Sollied Allemano
17. Professor i musikk Anne Haugland Balsnes
18. Fløytist Trine Knutsen
19. Førsteamanuensis i musikkpedagogikk Grete Helle Rasmussen
20. Professor i kjønnsforskning Anka Ryall
21. Dramapedagog og forfatter Rebekka Brox Liabø
22. Dosent i hørelære Gro Shetelig
23. Professor Elin Angelo
24. Professor Siw Graabræk Nielsen
25. Foreningskvinne Inga Sparboe
26. Filmmusikkkomponist Rachel Portman
27. Professor i sosiologi Ann Therese Lotherington
28. Professor og kunstner Åsa Sonjasdotter
29. Musikkforsker og komponist Kate Maxwell
30. Pianist og professor Merete Westergaard
31. Jazzvokalist og musikkpedagog Guro Gravem Johansen
32. Kunsthistoriker og fotograf Hanna Horsberg Hansen
33. Serieskaper Jenji Kohan
34. Sanger og pianist Anne Nymo Trulsen
35. Professor i pedagogikk Monica Bærøe Nerland

jobbene. Interessante fagfolk som er innom Tromsø, blir spurt om å holde en mesterklasse, eller det skal leies inn noen til å holde et foredrag om musikkformidling.

Høsten 2015 talte vi derfor hvor mange kvinner som hadde hatt mesterklasser og clinics ved Musikkonservatoriet, og kom til en kvinneandel på kun 7,5 prosent (tre sangere og én pianist/akkompagnatør), noe som overrasket mange. Dette ble det opplyst om på et personalmøte, og diskusjonen etterpå handlet om hvor ubevisste man ofte er i denne typen uformelle tilsetninger. Ett år senere var prosenten innleide kvinnehelter oppe i hele 44 prosent, uten annet virkemiddel enn en oppfordring til å tenke seg om før man valgte ut mestrene. Gjennom tett oppfølging og mange påminnelser har kvinneandelen blant gjester ved Musikkonservatoriet holdt seg rundt 30 prosent fram til 2018. Prosedyren prosjektet fikk gjennomslag for, var å alltid *tenke én runde ekstra* når en fagperson skulle foreslås til mesterklasser, seminarer, vikariater, sensorer etc.

Ved kunstakademiet har prodekan for FoU Hanne Hammer Stien vært en talskvinne for kjønnsbalanse også i typen oppdrag man gir til kvinner og menn. Hun har kuratert flere utstillinger og utsmykkingsoppdrag hvor hun har bestilt/brukt monumentale malerier av kvinnelige kunstnere.

Som ett av resultatene av diskusjonene i organisasjonen om hvem vi velger å vise fram som helter og forbilder, valgte musikkonservatoriet å arrangere en «Møt komponisten»-prosjektuke med den svenske komponisten Karin Rehnqvist som hovedperson.

MØT KOMPONISTEN KARIN REHNQVIST

Musikkonservatoriet i Tromsø har årlig prosjektuker med forskjellige tematikker som involverer alle studenter og ansatte. Noen år har man invitert komponister og/eller dirigenter som artists in residence hvor man sørger for at studenter og lærere blir kjent med en nålevende komponist, musiker eller dirigent gjennom en hel uke sammen med vedkommende. I 2017 samarbeidet «Kjønn og skjønn»-prosjektet med stipendiat Berit Norbakken Solset og

Komponisten Karin Rehnqvist sammen med Alpaca Ensemble. Foto: Hilde Blix





MØT KOMPONISTEN: KARIN REHNQVIST

TIRSDAG 21.2. 18.00 / MUSIKKONSERVATORIETS KONSERTSAL

REN REHNQVIST / Alpaca Ensemble

FREDAG 24.2. 12.00 / KULTURHUSET

LUNSIKONSERT / Studenter ved Musikkonservatoriet

FREDAG 24.2. 19.30 / TROMOMKIRKE

OCK AV TÖRNEN / Konsen Sinfonietta, dirigent: Kai Grinde Myrann,
TAKK, dirigent: Bjarne Isaksen, Marianne Beate Kielland, Berit Norbakken Solset og
Konsen Saxofonkvartett, studenter og ansatte ved Musikkonservatoriet

LØRDAG 25.2. 14.00 / MUSIKKONSERVATORIETS KONSERTSAL

LØRDAGSKONSERT / Berit Norbakken Solset, Marianne Beate Kielland,
Håkon Kristiansen, studenter ved Musikkonservatoriet

ALLE KONSERTENE HAR FRI ENTRE.
VELKOMMEN!



KONSEN
/ TROMSØ

Musikkonservatoriet om å få komponisten Karin Rehnqvist til Tromsø. Rehnqvist var positiv til dette, og i dagene 20.–25. februar 2017 var hun til stede på både prøver og konserter hvor studenter og ansatte spilte hennes musikk.

I tillegg holdt hun foredrag om den svenske foreningen Kvinnlig Anhopning av Svenska Tonsättare (KVASt), et arrangement i samarbeid med Senter for kvinne- og kjønnsforskning (KVINNFORSK) ved UiT.

FOREDRAG OG BEVISSTGJØRINGSSTUNT

Etter hvert som prosjektet gikk sin gang, ble Mittner, Gjørum og Blix invitert til å holde foredrag og innlegg med vekt på kunst og kvinner ved flere anledninger. Det har vært relativt stor interesse for temaet, og vi har stilt velvillig opp. Vi har lyst til å nevne noen av disse oppdragene fordi vi oppfatter dem som et sentralt tiltak som både bevisstgjør om problemstillingene og framsnakker kvinnelige helter.

Allerede den første høsten prosjektet pågikk ble vi invitert til å holde foredrag ved det nasjonale prosjektet *Balansekunsts* årskonferanse. Balansekunst er en forening som består av mer enn 60 kunst- og kulturorganisasjoner som sammen og på eget initiativ arbeider for et likestilt og mangfoldig kulturliv. Vi representerte musikkfagene i akademias syn på skjevhetene i musikkfeltet, spesielt innenfor populærmusikk, og vi var også invitert til å delta i paneldebatten i etterkant.

Dagskonferansen «Kjønnsbalanse i kulturlivet og i forskning – felles utfordringer?» ble arrangert av Norges forskningsråds BALANSE-program i Oslo den 7. juni 2016. I invitasjonen skrev arrangøren: «Manglende kjønnsbalanse er også en utfordring andre steder enn i academia, blant annen innen kunst- og kulturfeltet. Forskningsrådet inviterer derfor kunstnere og forskere til en diskusjon om felles utfordringer og løsninger. Eksempelvis er to av tre billedkunstnere kvinner, men likevel kjøper museene mest kunst av menn. Norsk filmbransjes ensidige fokus på mannlige helter er blitt omtalt som *maskulin historietime*.»



Foto: Shutterstock

På programmet kunne man finne «Kjønn og skjønn»-prosjektet representert med både Blix og Gjørum.

PROGRAM

- 13.00: Velkommen ved Linn Stalsberg, moderator og Liv Ulvik fra *Eplemøya* Songlag, stev
- **Ingeborg W. Ovesen**, filosof og seniorrådgiver NFR: «Forskningsrådets BALANSE-program»
 - **Hilde Blix**, dosent i hørelære, UiT: «Tiltakslyst»
 - **Rikke Gürgens Gjørum**, professor i drama og teater, UiT og **Ingrid Vollan**, skuespiller og pedagog, HiOA: «'Aldri bedt om en rolle!' Om studie av kvinnelige skuespillere i norske institusjonsteatre» **Lene Therese Teigen**, teaterviter, forfatter og regissør: «Kjønnsbalanse og dramaturgi»
 - **Anne Marit Myrstad**, professor i filmvitenskap, NTNU: «Kjønnsbalanse på filmfeltet; tall, tiltak og dilemma»
 - **Øivind Storm Bjerke**, professor i kunsthistorie, UiO: «Kunst, kvinner og karriere: Kjønn, billedkunstens medier og genre, generasjoner og institusjoner»
 - **Helene Uri**, forfatter og professor II, Høyskolen Kristiania: «Kjerringspråk. Om språk og kjønn»
- 15.30: Felles samtale

Den 15. oktober 2018 arrangerte «Kjønn og skjønn»-prosjektet en mesterklasse med den tyske mezzosopranen Lena Haselman (Staatsoper Berlin) som jobbet med komposisjoner av Agathe Backer Grøndahl, Fanny Hensel & Adele Harris-Rynning sammen med sangstuderenter ved Musikkonservatoriet.

Den 10. desember 2016 viste Verdensoperaen i Nord Kaija Saariahos opera *L'Amour de Loin* i en liveoverføring fra The Metropolitan Opera i New York, med den finske dirigenten

Susanna Mälkki. Hilde S. Blix var invitert til å holde en pretalk om komponisten og verket i forkant av forestillingen.

I mai 2017 var Musikkonservatoriet i Tromsø vertskap for The Annual Meeting of the Association of Nordic Music Academies (ANMA). I den forbindelse ble Lilli Mittner invitert til å holde et foredrag om «Kjønn og skjønn»-prosjektet. Innlegget ble godt mottatt og problemstillingene anerkjent som noe alle institusjoner i organisasjonen bør være spesielt oppmerksomme på.

Den 17. mai 2017 holdt Hilde S. Blix foredrag om den norske arkitekten og musikkpedagogen Kirsten Sand som en del av 17. mai-arrangementet til Tromsø Akademiske Kvinnekor. Foredraget hyllet Kirsten Sands innsats som arkitekt; hun var første kvinne som fullførte arkitektstudiene ved NTH i 1919, og senere var hun en pioner som arkitekt i gjenreisningsarbeidet i Nord-Norge. Hun var i tillegg foregangsperson i opprettelsen av Tromsø Musikk-skole (1968), som den femte kommunale musikk-skolen i Norge, og senere oppstarten av en konservatorieklasser som senere ble til Nordnorsk Musikkonservatorium. I dag minnes hun gjennom årlige sommerkurs for unge strykere, *Kisten Sand-kurset* i regi av Tromsø kulturskole.

Forskningsdagene i Oslo arrangerte høsten 2018 en paneldebatt om temaet *Hvordan synliggjøre kvinner i kunst og kultur?* Hilde S. Blix var invitert som paneldeltaker for å snakke om tiltakene og ideene i «Kjønn og skjønn»-prosjektet i samtale med Maria Fosheim Lund, forskningsbibliotekar ved Nasjonalbiblioteket som har jobbet med portalen Nordic Women in Film, og Guro Kleveland, styreleder for Balansekunst. Det hele ble ledet av Jorid Martinsen, Wikimedia Norge og foregikk på Kulturhuset i Oslo. Arrangementet ble live-strømmet via Facebook-arrangementet.

NOMINASJON SOM TILTAK

I de fleste fagfelt er priser og utmerkelser en måte å gi oppmerksomhet til dem som utmerker seg eller gjør en ekstra innsats. I kunstfeltet og academia er det flere slike priser og ut-

merkelse som henger høyt og har stor betydning for de som mottar dem. Det er fremdeles slik at de mest prestisjefylte prisene gis til menn, og i mange tilfeller er det også flest menn som nomineres. Det er en tendens til at svært kompetente kvinner blir glemt eller undervurdert i forbindelse med nominasjonsprosessen, og det er dermed få kvinner å ta av for dem som skal bedømme de nominerte.

I «Kjønn og skjønn»-prosjektet gjorde vi flere framstøt for å sørge for at også dyktige kvinner blir nominert til priser. Eksempelvis nominerte vi to kvinnelige forelesere til Morgenbladets kåring av Norges ti mest fantastiske forelesere. Vi har bidratt til å foreslå kvinnelige kandidater til æresdoktorer ved UiT, og vi har nominert kvinner til UiTs priser, både på fakultetsnivå og universitetsnivå. Vi har nominert kvinner til nasjonale musikkpriser.

I 2018 tok kvantekjemiker ved UiT Kathrin Hopmann kontakt med «Kjønn og skjønn»-prosjektet med mål om å samarbeide om å lage en forening som hadde anerkjennelse og framsnakk av kvinner i akademia som agenda. Foreningen AWoRA – Academy for Women in Research and Arts hadde sitt første møte 20. juni 2018 med et uttrykt formål om å

- fremme synlighet av kvinner i vitenskap og kunst (gjennom artikler, utstillinger, Wikipedia)
- nominere kvinner til priser som lyses ut ved UiT, nasjonalt og internasjonalt
- arrangere workshoper og andre aktiviteter om for eksempel «implicit bias» eller framsnakk



KAPITTEL 4

HVA SIER DE INVOLVERTE?

*«Det tar tid for en kultur å endres,
og budskapet må repeteres for å
bli normalt» (ansatt)*

Et prosjekt som har som mål å endre bevissthet og holdninger, må både være lederforankret og nå ut til alle deler av organisasjonen. Lederkursene i «Kjønn og skjønn»-prosjektet hadde som mål å sikre at kjønnsbalanse og like muligheter var i fokus i hele organisasjonen, og i tillegg var det interessant for oss å snakke med ansatte og studenter, også de som ikke var direkte involvert i prosjektets aktiviteter, men likevel var målgruppe for endringsprosessene. I hvilken grad visste ansatte og studenter om prosjektet, og hva slags inntrykk hadde de av prosjektets mål og tiltak?

I etterkant av prosjektet gjorde vi en enkel spørreundersøkelse blant et utvalg av ansatte og studenter ved Det kunstfaglige fakultet (Kunstfak). Det var seks personer som svarte på undersøkelsen, og vi har tematisert svarene deres og satt dem i sammenheng med samtaler vi har hatt med folk i organisasjonen underveis i prosjektet. Svarene viser en generell positiv holdning til prosjektet og dets problemstillinger. Det er samtidig viktig å få sagt at det sikkert har vært meninger og motstand mot prosjektet som vi ikke har tilgang på rundt om på kontorer og i korridorer, og noen ganger kan ikke-engasjement i seg selv være en form for motstand. Denne presentasjonen av hva folk i organisasjonen sier om prosjektet, er derfor ikke en analyse av hva alle mente om prosjektet, men en stemningsrapport fra dem som ønsker å uttrykke noe om prosjektets betydning.

ANSATTE OG STUDENTER VED KUNSTFAK SITT FORHOLD TIL PROSJEKTET

Ettersom prosjektet startet med et felles todagers kickoff-seminar i forbindelse med oppstarten av studieåret 2015, var de fleste ved fakultetet godt informert om at vi hadde fått tildelt prosjektmidler, og at endring av kjønnsbalansen i toppstillinger var målet med prosjektet. Dette bekreftes av svarene i spørreundersøkelsen, hvor de spurte sier at prosjektet handler om: kjønnsbalanse, musikk/kunst og kjønn, å løfte fram kvinner i fagfeltet, tiltak for å få flere kvinnelige professorer for å endre skjevheten, kartlegging av skjevhetene og forskning på kjønns(u)balansen i kunstfeltet og kunstutdanningene.

Tiltak de ansatte og studentene hadde lagt merke til, var spesielt framsnakk-strategien med balansesjokolader, likestillingsprisen for studenter og Facebook-kampanjen. Dette er nok

blant annet fordi disse prosjektene var positive, ikke-beskyldende tiltak som gjør det «ufarlig» å engasjere seg. Flere av de spurte sa at de hadde deltatt på flere av arrangementene/tiltakene i prosjektet, eksempelvis skriveseminarer, lederseminar, Wiki-LAN, nettverksgruppa og MGB-konferansen.

De fleste vi har snakket med om prosjektet underveis, sier at det først og fremst har vært synlig gjennom tilstedeværelsen av prosjektgruppa: «Lederne for prosjektet har vært synlige med sine ulike tiltak for å rette fokus mot balanse», sier en av de administrativt ansatte. Dette er i prinsippet en bra ting, men det peker også på et mulig problem hvis denne oppmerksomheten blir borte når prosjektet opphører. Derfor har prosjektets siste del handlet mye om å ansvarliggjøre organisasjonen i form av prosedyrer og strategier for balansearbeid, såkalt *gender mainstreaming*.

“ «Jeg antar at et av målene med prosjektet er å løfte fram kvinner i fagfeltet. Både i historisk perspektiv og i samtiden.» (Kvinnelig ansatt)

HAR PROSJEKTET BETYDD NOE FOR DEN ENKELTE?

“ «Prosjektet har vært synlig både gjennom påminnelser om å tenke på kvinner i forbindelse med prosjekter, repertoar, samarbeidspartnere o.l. Balanse-konferansen fikk også en del oppmerksomhet og viste tydelig at dette er et tema som engasjerer internasjonalt.»

“ «Jeg er av den oppfatning av at ledelsen her ved Musikkfakultetet har sterkt fokus på kvinners deltakelse. I arbeidsutvalg, juryer og ved sammensetting av arbeidsgrupper er en bevisst på kjønnsbalanse. Dette sier meg at organisasjonen har gått fra å mene at det er bra med kjønnsbalanse til å ha implementert det i sin kultur.»

“ «Jeg har fått direkte hjelp og veiledning, som blant annet har ført til et vikarstipend og reisestipend. Det har vært uvurderlig. Jeg har også blitt motivert til min kommende opprykk-søknad.»

“ «Ved at samtalen om mangfold ble normalisert, følte jeg at alles øyne var åpnet. Jeg ser kolleger rundt meg som begynner å tenke på disse tingene som en del av den vanlige rutinen – og hvis de ikke gjør det, er de klar over at de burde gjøre det hvis de blir minnet på det. Selv om det er vanskelig å vise disse endringene statistisk, er der en generell følelse av at dette er noe som pågår, og at vi alle bør arbeide for endring. Faren er selvsagt at endringene stopper når prosjektet stopper, men det at prosjektet fikk enda flere midler, sender på en måte også et signal internt om at dette er viktig også etter de tre årene.»

“ «Og så konferansen. Den var fabelaktig. Tromsø er nå på kjønnsforskningskartet. Hurra!»

“ «Jeg har også lært noe om å forandre måter å forstå begreper på, og å kritisere min egne veier til forskning og læring.»

“ «Med Balanse-prosjektet i ryggen visste jeg at det ville bli akseptert å kritisere den musikkhistoriske kanon – og ikke bare ha en egen modul om kvinnelige komponister – men faktisk integrere kvinner i musikkhistorien som en selvfølgelig ting.»

“ «For meg er det inspirerende å ha dyktige kolleger som jobber målbevisst for at kvinner skal likestilles. Det gjør at jeg selv også anstrenger meg for å gå ut av komfortsonen og også ta min del av å fronte kvinners posisjon i organisasjonen.»

“ «Jeg har fått en mer bevisst holdning til balanseproblematikken. Særlig er jeg nå mer klar over de ubevisste mønstre og skjevheter som oppstår fordi vi lett prioriterer det vi kjenner først. Det kan være i valg av samarbeidspartnere og i ansettelsesforhold, men også i de daglige gjøremål.»

“ «Prosjektet har ikke påvirket meg veldig mye direkte, men kan kanskje ha vært en medvirkende/oppmuntrende årsak til valget mitt av et masterprosjekt om kvinnelige komponister.»

“ «Jeg har blitt mye mer sensitiv for balanser generelt, ikke bare kjønnsbalanse. Balanse-prosjektet inspirerte meg til å lage et eksperiment ved å skrive den tyske veiledningen av klaverskoleplan min i en bedre kjønnsbalansert skrivestil.»

“ «Klimaet for å snakke om mangfold og opprykk er virkelig bra – og mye mer positivt enn klaging om alt som er feil. Vi ser et problem, snakker om det og finner ut hva vi bør gjøre.»

“ «Jeg har merket endringer i miljøet siden jeg startet. Når jeg er andre steder, ser jeg tydelig hvor annerledes vi er, hele UiT. Økende mangfold er en positiv ting å diskutere som en del av dagliglivet. Og når jeg ser tilbake på tiden det ikke ble diskutert, eller når jeg har besøkt andre studiesteder, føles det som om noe manglet.»

“ «Jeg tror en del ubevisste handlinger vil unngås fordi en tenker seg om to ganger.»

ANSATTE OG STUDENTERS TANKER OM KJØNNSUBALANSEN I FELTET

De ansatte ved Kunstfak har de tre siste årene bidratt i diskusjoner om hva som kan være årsaker til kjønnskjevhetene i feltet, og hva slags forskjellige tiltak som skal til for å rette opp skjevheter. Forskningen vår viser at det ofte er diskrepans mellom forklaringer og tiltak (Blix og Mittner 2018). Eksempelvis hjelper det kanskje ikke med personrettede tiltak hvis problemet oppleves å være relatert til kulturen i organisasjonen, eller systemer som fører til ulik behandling. De som svarte på spørreundersøkelsen, sa om årsakene til skjevhetene at de trodde det var en kombinasjon av flere faktorer, og at løsningene derfor også må være av forskjellig karakter.

For det første ble det påpekt at gamle tradisjoner henger i veggene, og at vi derfor må ta tiden til hjelp. En annen vanlig forklaring på skjevheten var at flere kvinner har deltidsstillinger og korte engasjement, og at en usikker arbeidssituasjon ofte kan være verre for kvinner, noe som støttes av forskning på likestilling i akademia (Vabø et al. 2012). En av de kvinnelig ansatte ved Musikkonservatoriet sier: «Akademia er konkurranseorientert, og mange kvinner trekker seg ut tidligere i søken etter en fast stilling fordi de ikke ønsker denne utryggheten.»

“ «Årsakene er nok en kombinasjon av mange ting. Det er vanskeligere for kvinner å satse på den typen stillinger dersom de vil kombinere arbeid med familieliv, det er kjønnsroller som henger igjen som både gjør at de i tilsettingsutvalg velger menn framfor kvinner, og kanskje

påvirkes en del kvinner også til å tenke at de ikke er kvalifiserte» (kvinnelig student).

«Noe av dette er nok tradisjonelle holdninger vi ser i samfunnet generelt. Så vidt jeg vet er det ikke så mange kvinnelige forbilder», sier en mannlig ansatt. I tillegg har flere av dem vi har snakket med i prosjektets gang, sagt at kvinner generelt virker «mindre opptatt av titler enn menn», og at dette egentlig er en bra ting fordi mange i organisasjonen ikke synes denne typen hierarkier er særlig produktive. Dette fenomenet, at professortittelen «snakkes ned» av kunstnere, så vi også i intervjuene med lederne ved musikkutdanningene i Norge (Blix og Mittner 2018), og det er interessant å se at mannlige ansatte likevel blir professorer, selv om de sier at «det er ikke så viktig».

“ «Kvinner er mindre heftet på titler enn menn, og det jo egentlig bra fordi jeg oppfatter hierarkier som kontraproduktivt. Hierarkier fremmer ubalanse. Om du ikke er professor, så teller din mening mye mindre. Burde et balanseprosjekt kanskje heller sikte på å bygge ned hierarkiene i stedet for å få flere kvinner (og menn) til å være titteljegere?» (mannlig ansatt).

Andre forklaringer på den store skjevheten på toppnivå i kunstutdanningene kan være at kvinner og menn tiltrekkes av ulike typer ansvar, sier en av de spurte ved Musikkonservatoriet. En annen sier at dette har mye å gjøre med det faktum at kvinner oftere har deltidsstillinger enn menn.

“ «Det er grenser for hvor lenge en kan gå fra korttidskontrakt til korttidskontrakt; på et tidspunkt trenger du trygghet. Med andre ord er én viktig måte å få flere kvinner inn i lederstillinger på å sikre at der er kvinner lenger ned i næringsstigen, og at de har trygge jobbsituasjoner», (kvinnelig ansatt)

En annen ansatt understreker viktigheten av god informasjon om hvordan systemet for karriereutvikling fungerer ved institusjonen, allerede fra ansettelsestidspunktet.

“ «Når vi har oppnådd bedre mangfold av faste stillinger, behøver vi en god og tydelig karrierestruktur for å søke opprykk. Uten Balanse-prosjektet ville jeg ikke hatt noen idé om hvordan det hele virker. I det hele tatt. Det er masse forskjellig informasjon overalt; den nåvæ-

rende 'korrekte' informasjonen er begravd under punkt 4.2 (eller noe lignende) i en lang remse med dokumenter med ellers mest administrativ sjargong. Så det er viktig å ha initiativer som får folk til å forstå hvordan systemet virker, sånn at de kan finne veien gjennom det essensielle for karriereutvikling» (kvinnelig ansatt).

En forklaring som vi har møtt på flere ganger i denne treårsperioden, er at mange mener at menn i større grad enn kvinner søker makt. Det vises til inngrodde kulturelle uvaner som gjør at mange ser menn som mer autoritære og derfor mer skikket til lederoppgaver.

På spørsmålet om hvorfor det er problematisk med kjønnsubalanse, svarte de spurte at et sammensatt miljø alltid er det som gir best utvikling, at studenter trenger forbilder av begge kjønn, og at lederstillinger bør speile kjønnsfordelingen blant de ansatte. En av de ansatte er inne på måten vi tenker på når vi ser for oss en dyktig fagperson, og at det kan være nyttig å bevisstgjøre seg disse tankemønstrene i det daglige:

“ «Jeg tror det er viktig å endre tankemønstre så en ikke glemmer å tenke på det underrepresenterte kjønn ved valg av samarbeidspartnere o.l.» (kvinnelig ansatt).

Studenten setter fingeren på et mer overordnet problem som handler om definisjonsmakt i kunsten selv:

“ «Ubalansen er et problem fordi en ikke får jevn representasjon blant dem som bestemmer hva slags kunst som skal være viktig, hvem som er viktige osv.» (kvinnelig student).

HVA KAN VI GJØRE MED PROBLEMET?

Den ene av de spurte kvinnene griper fatt i et interessant fenomen det er gjort mange studier av, nemlig måten kvinner og menn kan uttrykke seg forskjellig på: «Så må jeg humre litt for meg selv. Her skriver jeg om selvtillit, så må jeg hele veien arrestere meg selv fra å 'snakke ned' mine synspunkter i denne sammenheng.» Dette er interessant på flere måter. For det første gir dette kvinner ulemper i kampen om å bli tatt på alvor. Det framstilles som en

ulempe både for kvinnen og dem hun representerer at hun ikke er selvsikker og autoritær. På den andre siden mener vi at kvinners måte å ta forbehold på og ikke være skråsikre bør være et forbilde i academia hvor nettopp det å ta forbehold og veie argumenter opp mot hverandre er en dyd. Det er ikke gitt at det er den «kvinnelige» uttrykksmåten som må tilpasse seg den «mannlige». Vi slår et slag for at begge innfallsvinkler har noe å lære av hverandre. Flere av kvinnene vi har snakket med, er opptatt av at også kvinnene har ansvar for å være modigere i musikerlivet:

“ «Jeg tror også kvinner i mindre grad må se på seg som offer for en skeivfordeling, heller se på muligheter for endring, og at vi selv må tørre å satse for å få endringer. Jeg har personlig kjent på flere fordeler ved å være dame i et mannsdominert fag/instrument, enn ulemper.» (kvinnelig ansatt).

I løpet av prosjektets gang har det oppstått en del diskusjoner om kanon og repertoar på flere forskjellige måter. Blant annet førte en av disse diskusjonene til at Musikkonservatoriet i Tromsø gjorde et framstøt for å få kvinnelige komponister inn i prøvespillrepertoaret til de samordnede opptakskravene til musikkonservatoriene i Norge. Også på litteraturlister for teoretiske fag og forskningsartikler som produseres ved institusjonen, er man mer bevisst på kjønn. Et annet eksempel er at studenter og faglig ansatte blir oppfordret til å spille kvinnelige komponister i større grad. Her er et eksempel:

«Pedagogikkstudenten har hatt veiledning på undervisningen sin noen uker og merker at jentene i klassen ofte er stille og virker uengasjert. Han diskuterer med praksisveilederen sin hva han kan gjøre med dette. Veilederen foreslår å se litt nøyere på repertoaret han bruker i timene. Kan det hende at musikken han velger treffer guttene mer enn jentene? Han tar dette på alvor og undersøker med forskjellige medstudenter og folk han kjenner hva jenter oftere enn gutter lytter til. Neste time setter han på et musikk eksempel som han vet jentene i klassen har hørt. Og plutselig er de veldig engasjerte, synger med og mye mer interesserte i å delta i timen.»

LISTE OVER TILTAK FORESLÅTT AV ANSATTE OG STUDENTER

Det følgende er en liste over forslag til tiltak og strategier som kan være med på å føre til endring. Forslagene er resultat av kickoff-seminaret 2015, kafédialog på lederkurs og spørreundersøkelsen i etterkant av prosjektet.

Institusjonen kan

- minne folk på å tenke på begge kjønn for å unngå forskjellsbehandling, ikke glemme å tenke på kvinner i de kontekstene kvinner er i stort mindretall, som komponister, dirigenter, professorer o.l.
- kvotere det underrepresenterte kjønn dersom to stiller likt (dette bør være et midlertidig virkemiddel, med mål om at det ikke skal være nødvendig på sikt)
- bidra til å framsnakke kvinner
- jobbe med bevissthet i alle utvalg og i ansettelseskomiteer
- slutte med stillingsforskjellene og finne på andre motivasjonsmåter
- lage et vær-varsom-skriv som legges ved andre dokumenter som har med fordeling å gjøre
- lage kurs i søknads- og opprykksarbeid, gi kvinner oppgaver i prosjektledelse
- videreutvikle opprykksprogrammet for kvinner og andre underrepresenterte
- arrangere kurs og veiledningsseminar i opprykksøking (kan godt være et tilbud for begge kjønn)
- synliggjøre de kvinnelige forbildene
- utarbeide yrkesveiledning rettet mot kvinner med tanke på å planlegge/forberede seg for å oppnå professorat
- definere kriterier for hva som er «høy internasjonal kvalitet» på professornivå
- vise fram gode forbilder i likestillingsarbeid
- sørge for kjønnsbalanserte komiteer
- presentere forskning og kunnskap om kjønnsproblematikk systematisk til studentene
- systematisk informasjon om mangfold og likestilling i organisasjonen
- sikre at prosedyrer i utdannings- og ansettelsesprosessene er demokratisk og fører til åpenhet
- invitere inn andre fagmiljøer og bedrifter til innsyn i kunstfaglige arenaer

Kafedialog Sommarøy. Foto: Lilli Mittner



- arrangere årlig kafédialog om temaet for studentene
- sørge for god veiledning og gode mentorer i karriereplanlegging
- prioritere kvinner i rekruttering og forfremmelser
- tydeliggjøre at man kan kombinere familieliv med høyere stillinger
- markedsføre fordeler i/ved virksomheten/opprykk
- etablere gode rekrutteringsinsentiver
- arbeide for lik lønn for likt arbeid ved UiT
- unngå at overfokusering på stillingskategorier skaper grobunn for misunnelse og dårlig samarbeid
- invitere kvinnelige kunstnere til å holde mesterklasser og seminarer
- arrangere flere kafédialoger med dette temaet
- flere konferanser og seminarer om kjønn og musikk

Den enkelte kan

- følge opp de tiltak som settes i gang
- fortsette å gjøre folk oppmerksom på utfordringene ved kjønnsubalanse
- gjøre mer for å snakke med kolleger en ikke ser så ofte om disse problemstillingene
- bidra til å prioritere kvinner der de åpenbart er underrepresentert
- rette fokus mot kvinners skapende virke overfor studenter og kolleger
- være bevisst på holdningsproblemer og fortsette å være engasjert for å bidra til bevisst gjøring og å konfrontere problemstillinger
- gjøre en innsats (som kvinne) ved å jobbe mer systematisk med egen karriereutvikling
- som kvinne være mer bevisst på hva man kan
- anbefale flere kvinner å holde mesterklasser/seminarer
- sette sammen undervisningsplaner som er kjønnsbalansert
- opparbeide større selvtillit og trygghet til å tørre noe en ikke kan fra før
- gi studentene et større mangfold av erfaringer og opplevelser gjennom studietiden
- endre begrepsbruk (mannlig komponist / kvinnelig komponist!)
- gjennomgripende endring av kunstnerisk kanon med fokus på et større mangfold av utøvende ledere i kunsten
- diskutere temavalg i fag, konserter og forestillinger i et mangfoldsperspektiv

- synliggjøre de kvinnelige forbildene
- lære studenter å respektere verdien av andre meninger og synspunkter

MOTSTAND?

Prosjektet har møtt lite aktiv motstand, men vi vil som en kuriositet nevne en liten *oppmærksomhet* prosjektet fikk i en artikkel skrevet av Anita Apelthun Sæle i avisa Norge IDAG (landets største kristne ukeavis). Hun refererer til en Facebook-konto som heter *Sløseriombudsmannen* som går etter det vedkommende mener er sløsete bruk av norske skattepenger. Hun drar fram kjønnsforskning som et av disse uhorvelige sløseriprojektene: «Har du noen gang lurt på hva kjønnsforskere gjør? Jeg var nysgjerrig og fikk innblikk i en ukjent, sprø, norsk megaindustri, hovedsakelig bestående av kvinner som har fått enormt mye mer skattepenger de siste årene. Mens man delte ut 88 millioner kroner til kjønnsforskere i 2013, har dette beløpet øket til 208 millioner nå bare fire år senere.» Sæle har bitt seg merke i at det er mange kvinner som mottar penger, og i tillegg til og med kunstfeltet:

“ «Det mest hårreisende er vel likevel når en utlyser et kjønnsforskningsprosjekt der en skal undersøke hvordan kunstfakultetet i Tromsø kunne få inn flere kvinner i sin ledelse, for å bedre kjønnsbalansen. Det er bare det at av ni ledere er alt seks kvinner! Men dette spanderer en tre millioner kroner på. Dine og mine skattepenger!» (Norge IDAG 05.04.2017).

Vi lurte på hvor hun fikk tallene fra, og det viste seg at hun nok hadde googlet administrasjonen på det kunstfaglige fakultet hvor alle administrativt ansatte var presentert, med unntak av faglige ledere.

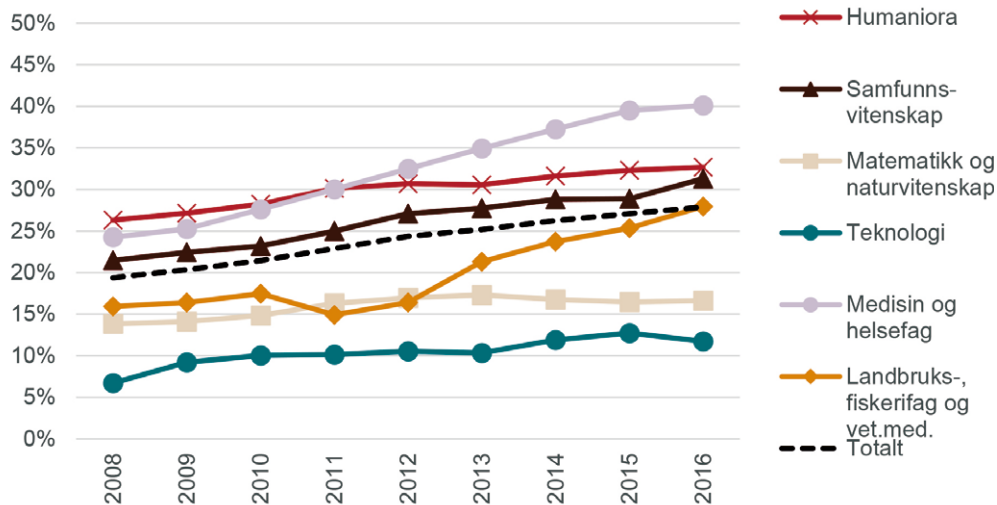


KAPITTEL 5

FORSKNING

HVA VET VI OM KJØNNSUBALANSEN I AKADEMIA?

I Europa ligger andelen kvinnelige professorer på rundt 20 prosent. I 2017 var det en kvinneandel blant norske professorer på 29 prosent. Ifølge NIFUs notat «Likestilling blant professorene» (2018) utgjorde kvinner 34 prosent av de nye professorene i perioden 2008–2016. Medisin og helsefag hadde den høyeste andelen nye kvinnelige professorer i perioden (46 prosent), mens teknologifagene hadde den høyeste manneandelen (84 prosent). Musikkfagenes 82 prosent (2016) mannlige professorer er altså svært høyt i norsk sammenheng. Over 55 prosent av de kvinnelige professorstillingene i Norge ble i perioden 2008–2016 rekruttert fra egen institusjon; altså fra førsteamanuensisstilling ved eget lærested, noe som tilsier at kvinner har større muligheter til å få professorater gjennom opprykk enn ved tilsetning. Det er i dag stor oppmerksomhet på kjønnsubalansen i toppstillinger i akademia, og det er



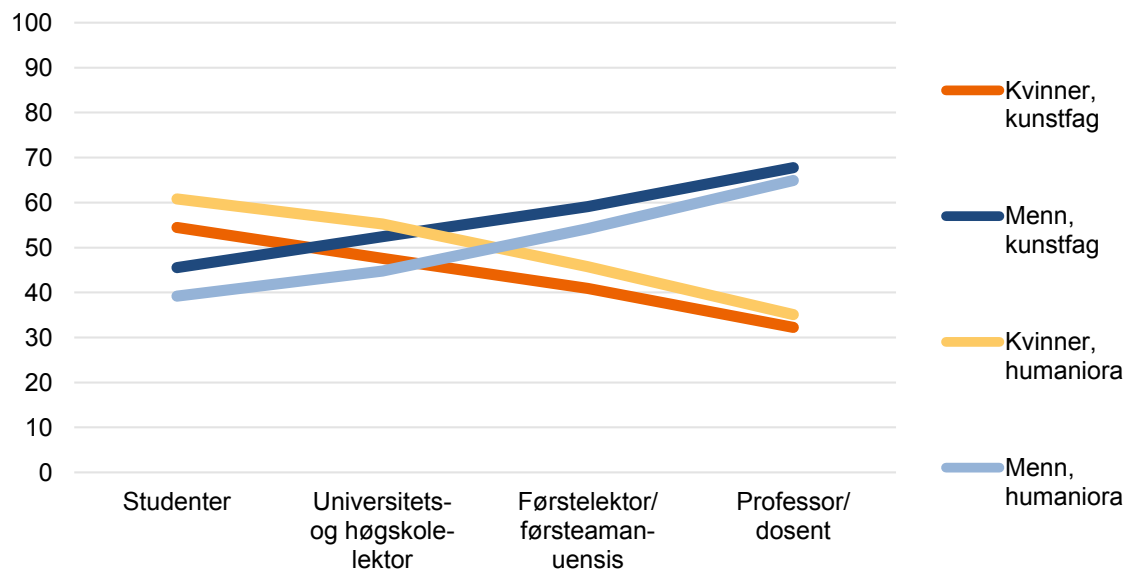
Kvinneandelen blant professorene ved norske universiteter og høyskoler i perioden 2008–2016 etter fagområde. Prosent. Kilde: NIFU

flere prosjekter og studier som ser på årsakene til dette og på tiltak for endring, blant annet Norges forskningsråds BALANSE-program. Vi har derfor en god del kunnskap om hvorfor kvinners karriereutvikling i academia går saktere enn menns, og på hvilke områder det er nødvendig å sette inn tiltak. Som man kan se av figuren over, er det enkelte fagområder som har skjevtere kjønnsfordeling enn andre på toppnivå, og vi vet at også innenfor de enkelte fagene er det skjevheter når det gjelder hvem som sitter på de mest prestisjetunge jobbene. Vi har relativt mye kunnskap om hvilke tiltak og strategier som har virkning, men i kunstfeltet er det lite forskning på likestillingsstrategier i høyere utdanning (Bogdanovic 2015, Boise 2017), og i så måte har «Kjønn og skjønn»-prosjektet bidratt til kunnskap på området (Blix og Mittner 2018).

HVA VET VI OM KJØNNSUBALANSEN I KUNSTFAGENE?

I 2007 gjennomførte Norsk musikkinformasjon i samarbeid med Norsk kulturråd, Norsk Jazzarkiv og NTNU konferansen *Musikk og kjønn – om kjønnsarbeidsdelingens mange varianter, grunner og virkninger i musikklivet*. Konklusjonen den gang var at musikkfeltet hadde stort behov for å ta fatt i problemstillinger knyttet til kjønnsbalanse på en mer systematisk og kunnskapsbasert måte (Kvalbein og Lorentzen 2008). De siste 30 årene har det vært uteksaminert like mange kvinner som menn fra musikerutdanningene, men likevel er det mange flere menn på toppstillingsnivået på utøversiden, en skjevhet man også ser i det profesjonelle musikkmiljøet utenfor academia (Kvalbein og Lorentzen 2008). Ved utgangen av 2017 var 82 prosent av toppstillingene i de utøvende musikkutdanningene menn (Gunnnes og Olsen 2018).

Kvinneandelen blant det faste vitenskapelige personalet ved de utøvende musikkutdanningene på universiteter og NMH lå i 2017 på 29 prosent. Tallet er ikke bare langt under landets gjennomsnitt i den samlede UH-sektoren, som lå på 53 prosent i 2017, men også betydelig lavere enn ved musikkutdanningene ved de statlige høyskolene som har en kvinneandel på 59 prosent og ved de høyere kunstutdanningene som har en kvinneandel på 54 prosent.



Karrierestigen for kvinner og menn innenfor kunstfagene og humaniora totalt i 2017. Kilde: NIFU

Selv om like mange kvinnelige og mannlige studenter uteksamineres fra kunstutdanningene, er det gradvis færre kvinner på veien mot professornivå. Man ser altså at allerede på lektornivå er det betydelig færre kvinner enn menn, noe som skiller musikkutdanningene fra academia generelt, hvor forskjellene opptrer senere i karriereløpet.

På musikkfeltet har forskningsinnsatsen i Norden i hovedsak vært rettet mot å kartlegge og diskutere horisontal og vertikal kjønnsfordeling (Borgen et al. 2010, Lorentzen og Stavrum 2007, Mangset 2008). Enkelte studier har stilt spørsmål om hvordan spesifikke diskurser i feltet bidrar til å vedlikeholde den skjeve kjønnsrepresentasjonen, hvor lederposisjoner (rektorer, dirigenter og komponister) og enkelte sjangre er svært mannsdominerte (Björck 2011, Stavrum 2014). Studiene påpeker at i likhet med mange andre områder i samfunnet er språkbruk, kulturelle koder, makt og kjønnnet vanetenkning svært sentrale forklaringer på skjevhetene. I tillegg står diskurser om det mannlige kunstnergeniet og den virtuose utøveren fremdeles sterkt.

Ved kunstakademiene er kjønnsbalansen i academia ikke så tydelig som i fag som musikk-, film- og skuespillerutdanningene. Eksempelvis hadde kunstakademiene den høyeste andelen kvinnelige professorer og dosenter blant det faglige personalet i 2014 med 33 prosent, og 53 prosent av alle ansatte var kvinner (Gunnes og Olsen 2016). I disse fagene er prestisjeprosjektene oftere å finne i de private utstillingene og i kommersielle prosjekter.

Også i filmfeltet er det stor ubalanse både i utdanningene og i det frie feltet. I Norsk filminstituttts rapport fra 2016 kan vi lese at det rekrutteres få kvinner til bransjen. Kvinnelige søkere til regilinjen ved Den norske filmskolen på Lillehammer utgjorde omtrent 30 prosent av søkermassen i perioden 2000–2016. «Kvinneandelen i søknader om produksjonstilskudd til spillefilm fra Norsk filminstitutt (NFI) utgjorde mellom 24,1 og 35,9 prosent av søknadsbunken i perioden 2012–2016» (NFI-rapport, 2016). Mannlige produsenter hadde i gjennomsnitt dobbelt så stort produksjonsbudsjett på spillefilm som kvinnelige produsenter i 2015, og nesten tre ganger så stort i 2016 (NFI-rapport, 2016).

I drama- og teaterfagene i høyere utdanning er det stor overvekt av kvinner som søker opptak, som gjennomfører bachelor- og masterstudier, og som tar doktorgrad. På topp-

stillingsnivå er det likevel langt flere menn enn kvinner når man ser hele fagfeltet under ett. Denne tendensen kalles ofte «the leaky pipeline», der kvinner i stor grad dropper ut av akademia etter mastereksamen, eller etter avlagt doktorgrad. Skuespillerlinjen ved Fakultet for scenekunst ved Kunsthøgskolen i Oslo (KHiO) mottar nærmere 800 søkere hvert år. To tredjedeler av disse er jenter. Det er en etablert praksis ved skolen å ta opp like mange gutter som jenter i hvert kull. Agnete Haaland kommer med en interessant tankerekke vedrørende kvotering i skuespillerutdanningene:

“ «Nivået på jentene er jevnt over mye høyere enn på guttene. Jentene er ofte mer modne og mer skolerte når de søker om opptak. De har ofte mye høyere kompetanse i bevegelse og dans fordi de har drevet med det lenge før de søker om opptak ved skuespillerlinjen. Men KHiO tar inn 50 % gutter og 50 % jenter for å skape et team som skal utvikle seg sammen under utdannelsen. Ingen kaller dette kvotering. Men skulle juryen bare gått etter «kvalitet, kunne vi noen år risikert rene jentekull. Det ønsker ingen! Guttene får spilt masse. Verdensdramatikken er full av utfordringer for dem. Og de blir kjempegode! Kanskje enda bedre enn de jentene de ble tatt opp sammen med. Fordi dersom talentet og arbeidsviljen er der, så utvikler vi oss dersom vi får sjansen. Hva beviser dette? At kvotering funker!» (Haaland 2008 s. 144)

På regissørsiden er bildet et annet. Siden 2013 er kun én av ni utdannede regissører kvinne. Siden 2015 er ingen kvinner blitt tatt opp til regilinjene.

I tillegg til kjønnskjevheter i posisjoner og sjangre ser man at de interessefeltene innenfor hvert fag/sjanger menn er opptatt av, har høyest status. I tillegg viser søk på internett når det gjelder forskningsgrupper ved de utøvende musikkutdanningene, at kun 6 av nærmere 30 forskningsgruppe-/prosjektledere er kvinner. Fem av disse kvinnene leder prosjekter/forskningsgrupper som kan karakteriseres som pedagogisk-teoretiske prosjekter, mens mennene i hovedsak leder prosjekter/forskningsgrupper som omtales som utøvende prosjekter. Denne typen faglige lederstillinger er relativt nye ved denne typen institusjoner, og det er derfor interessante å følge med på utviklingen av dem. Professorer i utøvende musikkfag (instrument, komposisjon, direksjon) består av 77 prosent menn, med skjevst fordeling blant de rytmiske med en manneandel på 83 prosent. Blant musikkteoretikerne er det 90 prosent mannlige professorer, men i fagene pedagogikk og musikkterapi er det en

overvekt av kvinner (73 prosent kvinner). Sistnevnte fagområder er også fag hvor professorene har doktorgrader.

Vi vet at enkelte av de kunstfaglige miljøene er svært konkurranseorienterte. Mangset (2004) gjorde i 2003 en intervjustudie av kvalitative intervjuer med kunststudenter/unge kunstnere ved inngangsporten til en kunstnerkarriere, og han påpeker i en artikkel i «Musikk og kjønn – i utakt?» at enkelte miljøer kunne se ut til å være preget av en kultur for rivalisering og intriger:

“ «Det mest påfallende var likevel at studentmiljøet ved Musikkhøgskolen var mer preget av uformell hierarkisering, rivalisering, konkurranse og mer eller mindre giftige intriger enn de to andre kunstutdanningsinstitusjonene. (...). [Informantene] fortalte også om forsøk på utpsyking av medstudenter i prøvespillsituasjoner. I hvilken grad det ene kjønn mestrer en slik konkurranse- og rivaliseringskultur bedre enn det andre, er vanskelig å si. Det er også vanskelig å si hvilket kjønn som tjener på akademikulturen og teaterhøgskolekulturen. Kanskje gir den nærmest anomiske pedagogiske kulturen ved Akademiet guttene en fordel? Kanskje gir den mer strukturerte pedagogikken ved Teaterhøgskolen jentene en fordel?» (Mangset 2008, s. 109–110)

Samlet sett er det mange faktorer som kan bidra til akkumulerte ulemper for kvinners karriereutvikling i kunstfagene, og samtidig er fagene såpass forskjellige at det vil være umulig å gi en enhetlig analyse av utfordringene og løsninger som gjelder for alle.

HVA VET VI OM ÅRSAKER TIL UBALANSEN?

Årsakene til kjønnsubalansen i academia generelt er det forsket mye på de senere årene, og de fleste studiene konkluderer med at det er sammensatte årsaker til at kvinner og menn har forskjellig karriereutvikling, og at hindringene for kvinner ligger i både kulturelle og strukturelle årsakssammenhenger. Mange små ulemper akkumuleres til de utgjør en barriere som er komplisert å finne én hovedstrategi for å imøtegå (Nielsen 2015, Valian 2004). Det er blant annet strukturelle faktorer som større midlertidighet blant kvinner, mangel på støttende nettverk, at kvinner tar mer ansvar i omsorgsarbeid, og såkalt *arbeidsforskyv-*

ning hvor spesielt yngre kvinner blir tildelt mindre meritterende arbeidsoppgaver enn menn (Løvbak og Holter 2012). Mange studier viser at kjønnsstereotyper og ubevisst bias fremdeles har negativ effekt på kvinners muligheter i academia (Skjeie og Teigen 2003). Dette kan for eksempel dreie seg om forventninger om at kvinner ikke kan være «heldøgnsforskere», fordi de vil komme til å prioritere omsorgsarbeid, eller forestillinger om det mannlige, kreative geniet som gjør menn mer egnet til en akademisk karriere på høyt nivå. I utøvende kunsthøgskoler forsterkes de nevnte utfordringene ved at vurderingene av meritter gjøres på grunnlag av kunstneriske prestasjoner i en utøverpraksis hvor nettverk og mobilitet spiller en stor rolle, og hvor ideen om den gudbenådede kunstneren fremdeles har en plass (Skanche-Knutsen 2008, s. 17). Academia er preget av elitetenkning og en konkurransekultur, og er i tillegg tradisjonelt bedre tilpasset menn enn kvinner (Nielsen 2015).

I sin masteroppgave om kjønn og rolleforståelse i Kringkastingsorkesteret viser Nora Wifstad hvordan mennene i orkesteret ofte har bedre nettverk for samarbeid, og hvordan de oftere tar lederroller i mer uformelle settinger. Wifstads informanter i orkesteret beskriver årsaken til dette som en kombinasjon av tradisjonelle rollemønstre, bekjentskaper, fortrolighet og anerkjennelse blant mennene (nettverk) og stereotype oppfatninger av hvordan kvinner og menn er (Wifstad 2014).

Nyere forskning viser at måten vi snakker om ting på, har stor betydning for prestasjoner og valg både i hverdagslivet og i arbeidslivet. På tvers av fagdisipliner dokumenteres det i flere studier hvordan kvinner diskrimineres i kunsten og academia, både i høyere utdanning og i forskning. I forskning på forskningsfinansiering, ansettelse, karriereutvikling og lønnsforhandlinger rapporteres det om undertrykkende prosesser basert på iboende kjønnsstereotyper og ubevisst partiskhet. For eksempel får færre kvinner enn menn fast jobb etter mastereksamen, de får oftere deltidsjobber, og de får dårligere lønn.

Utøvende kunstutdanninger har noen spesifikke utfordringer knyttet til merittering til toppstillinger. En ansatt ved en utøvende utdanning kan i praksis «spille/male seg til et professorat». Ettersom utøverne kvalifiserer seg gjennom andre typer kriterier enn tradisjonell forskning, er allmenn anerkjennelse av kunstnerisk virke av betydning for hvorvidt man blir ansett som kvalifisert til en toppstilling. Professorene er i mange tilfeller også ansatte eller

frilansere i det profesjonelle kunstfeltet for øvrig, med høy status som utøvere. Studenter søker seg til berømte lærere med internasjonalt renommé, noe institusjonene må forholde seg til når de tilsetter lærerne. Dette kan utgjøre en ekstra utfordring for kvinner, og for institusjonene, ettersom menn har en tendens til å være mer synlige, bli anerkjente og oppnå status som berømte og kreative (Mast og Sczesny 2010, Proudfoot et al. 2015).

En studie av Huguet og Régner (2007) av skoleelevers matteprestasjoner demonstrerer godt fenomenet *stereotypi-trusselen* som viser hvordan en persons angstnivå øker og konsentrasjonen svikter i situasjoner der man risikerer å bekrefte en negativ stereotypi relatert til for eksempel kjønn, etnisitet eller funksjonsevne. Studien er basert på et utvalg europeisk ungdom som skulle løse matematikkutfordringer. Studien viser at matteoppgaver løses ulikt av jenter og gutter når deltakerne før testen får beskjed om at det forventes kjønnsforskjeller på oppgaveløsningen, enn hvis de ikke får denne beskjeden. Jentene løser i tillegg de samme oppgavene mye bedre enn guttene når geometrioppgavene defineres som tegneoppgaver og ikke som matteoppgaver. Våre prestasjoner preges altså i stor grad av egne og andres forventninger. (Huguet og Régner 2007)

KJØNNSTBIAS I AKADEMIA OG I KUNSTFAGENE

Forskning viser at arbeidet til menn ofte vurderes som overlegent, både av menn og kvinner, og både menn og kvinner viser kjønnsbias i kvinners disfavør når de vurderer kompetanse (Moss-Racusin et al. 2012). Mennesker er *ubevisst forutinntatt*, ikke bare når det gjelder kjønn, men også i prosesser knyttet til forskningsprosjekter, publikasjonsorganer, forskningsmetodikk eller fagfelt. De nasjonale forskningsetiske komiteene peker på at:

“ «Forskerens egne holdninger og bevissthet rundt muligheter for egen forutinntatthet og forskningsskjevheter er en viktig forutsetning for å redusere faren for bias samt å redusere eventuelle negative effekter som følge av forskningsbias» (Staff 2015).

Forskning som ser på kategoriene kjønn og kompetanse, viser at kvinners arbeid statistisk sett vurderes som svakere enn menns (Wennerås og Wold 1997). Når en søknad eksem-

pelvis bærer et mannsnavn, øker sjansen for å bli vurdert positiv i motsetning til hvis den samme søknaden bærer et kvinnenavn, selv om søknadene er identiske (Moss-Racusin et al. 2012). Kvinner i lederstillinger står oftere i fare for å bli negativt vurdert uansett om de velger å følge forventningene om feminin oppførsel (samarbeidsorientert), eller viser for stor grad av konkurranseorientert væremåte (Mullany 2007). Studier viser også at kvinner må yte mer for å bli evaluert likt med menn med dårligere prestasjoner, også i academia (Wennerås og Wold 1997, Moss-Racusin et al. 2012). Flere undersøkelser viser også at når studenter skal evaluere lærere, spiller kjønn en vesentlig rolle for hva slags evalueringer de gir. Eksempelvis så en studie på studenters vurdering av et online-kurs undervist av en mann og en kvinne. Studentene hadde ikke sett lærerne, og da ett kull ga mannen bedre evalueringer enn kvinnen, byttet administratorene navn på lærerne på et annet kull. Evalueringene av mannen, som nå framsto for studenten som kvinne, ble nå dårligere enn evalueringen av den kvinnelige læreren, som nå framsto som en mann (MacNell et al. 2014).

Vestlige samfunn har en tendens til å ikke betrakte kvinner som gode ledere. En rekke studier viser for eksempel at både menn og kvinner har vanskeligere for å assosiere femininitet med lederskap (Ahlqvist et al. 2015, Eagly og Karau 2002). En del studier viser at vi har stereotype oppfatninger om kvinners og menns forskjellige kognitive stil. Menn forventes å være kreative og visjonære, mens kvinner betraktes som analytiske, opptatt av detaljer og nøyaktige av natur (Linková 2017).

Forståelser av eksellens og briljans er kjønnset. Eksellens i academia assosieres med kvaliteter forbundet med menn: uavbrutt karriere, full konsentrasjon på jobb, mobilitet og tilgjengelighet (Aiston og Jung 2015). Menn i kunstfeltet er mer synlige enn kvinner og får oftere anerkjennelse og status som berømte og geniale (Proudfoot et al. 2015). anbefalinger av kvinner og menn er forskjellige. Menn beskrives oftere som briljante og modige, og anbefalingene fokuserer på forskningen deres. Kvinner blir oftere anerkjent for sin vennlighet og sosiale ferdigheter, og forskningen blir nevnt sjeldnere (Schmader et al. 2007).

Forskere som er mødre, blir ofte sett på som mindre dedikert til sitt arbeid, mens forskere som er fedre, sjelden blir utsatt for slike fordommer, ofte referert til som «the motherhood penalty» (Williams 2005).

Eksisterende stereotypier i oppfatninger av ledelse og kompetanse generelt har negativ innvirkning på hvordan kvinner oppfatter nivået på egen kompetanse. Det såkalte «bedrager-syndromet» viser seg ofte blant kvinner som er underrepresentert i et område som vanligvis er forbundet med menn. Dette kan føre til at kvinner velger bort prestisjetunge felt på grunn av oppfattet utilstrekkelighet, til tross for gode kvalifikasjoner (Jöstl et al. 2012).

Hva som forventes i en søknad om opprykk i et utøvende kunstfag ved universiteter og høyskoler, kan framstå som noe diffust for søkere når de leser forskriften. *Kvalitet* er aldri absolutt og må operasjonaliseres av aktørene og i forhandling med ulike underliggende diskurser. Fortolkningen av forventningene kan derfor være en utfordring for en som søker stilling eller opprykk i akademia, kanskje spesielt for kvinner som forskning viser har en tendens til å undervurdere egen kompetanse og status i søknadsprosesser (Beyer 1990).

Makt, status, elitetenking og prestisje virker inn på prosesser rundt kvalitetsbedømmelse (Stavrum 2014), og derfor er anerkjennelse og synliggjøring viktig for kunstners karriereutvikling. Individuelle holdninger, smak, skjønn og organisatoriske rutiner styrer konkrete utvalgsmekanismer, og selv om vurderingsprosessene er komplekse, tilskrives den enkelte aktøren i feltet en relativt avgjørende form for makt gjennom uformelle *portvokterfunksjoner* (Wifstad 2014). Brandser og Sümer (2016) beskriver hvordan organisatoriske prosesser kan ha forskjellig effekt på kvinners og menns karriereutvikling i akademia, og kvinners karrierevei beskrives ofte som en labyrinth med stadig nye blindveier (Eagly og Carli 2007). I tillegg er vektleggingen av eksellense blitt mer framtrepende i akademia de seneste årene. Denne typen eksellensediskurser står også sterkt i estetiske vurderingsprosesser (Rønning 2012) og kan fungere som barrierer for kvinner som ønsker å nå toppnivået i kunstutdanningene.

HVA VET VI OM HVILKE STRATEGIER SOM VIRKER?

I 2011 mottok Universitetet i Tromsø Kunnskapsdepartementets likestillingspris. Bakgrunnen for prisutdelingen var institusjonens satsing på likestilling i form av konkrete tiltak. Satsingen førte til en økning i kvinnelige professorer som har ført til at UiT har ligget i front

med flest kvinnelige professorer siden den gang. Tre ting vektlegges som årsaken til suksessen: en solid lederforankring, opprykksprosjektet som støtter kvinners karriereutvikling, og ordningen med letekomiteer.

Norsk og internasjonal forskning viser at tiltak som har som mål å støtte kvinner i sin karriereutvikling har effekt (Nielsen 2015), og at eksempelvis mentorordninger og mer tid til sammenhengende forskning har stor betydning for den enkeltes muligheter til å nå toppnivået i akademien. De senere årene har det likevel vist seg at hvis man ikke samtidig jobber med bevisstgjøring og kulturendring, vil effekten av individrettede tiltak være begrenset og ikke gi varig virkning. Dreiningen handler om å gå bort fra å problematisere de kvinnelige ansatte til å se nærmere på forskningssystemet. De individrettede tiltakene har også potensielt stigmatiserende effekt hvis det oppleves som urettmessig forskjellsbehandling. De fleste norske utdanningsinstitusjoner har i dag derfor både langsiktig holdningsarbeid og opprykksprogrammer for kvinner som tiltak. En undersøkelse av mentorordning for postdoktorer ved UiO viste eksempelvis at gjennom å ha en erfaren professor som mentor lærte postdoktorene å orientere seg i universitetssystemets uformelle spillereglene, å organisere egen arbeidsdag på en bedre måte og å bygge opp selvtillit i eget arbeid (Løvbak og Holter 2012).

Norges forskningsråd utarbeidet i 2009 rapporten *Likestilling i forskning – hva fungerer?* som analyserer effekten av likestillingstiltak i forbindelse med tildeling av midler til yngre fremragende forskere og sentre for fremragende forskere (Norges forskningsråd 2009). De viser til at tiltak som hadde konkret effekt, var blant annet at kvinner ble oppfordret til å søke, og at ordlyden i utlysningen ble utformet mer inviterende enn tidligere. Det ble lagt mer konkret vekt på at forskere innenfor *alle fag* skulle få like muligheter, og at sammensetningen av fagkomiteer skulle være kjønnsbalansert. I tillegg var det lagt inn muligheter for å prioritere kvinner ved ellers like vilkår, altså moderat kvotering. Disse virkemidlene viste seg å ha effekt på antallet tildelinger til kvinnelige søkere. I tillegg diskuterer rapporten problematikker knyttet til *kjønn og kvalitet*.

“ «Dette krever en diskusjon om eksellens, der vi tør å pille glansen av begrepet. Man er nødt til å velge hva det skal være. Kvalitet er ikke en gitt størrelse. Det er en myte. Jeg opple-

ver det som et alvorlig kvalitetsproblem at så mange kvinner faller fra eller utelukkes på alle trinn på den akademiske karrierestigen. Et helt sentralt tiltak på kort sikt er kvotering og ørmerking. Det skjer jo i dag innenfor mange dimensjoner, man kaller det bare ikke kvotering. Eksempelvis ønsker vi i dag flere realister i stipendiatstillinger, altså «kvoteres» (mannlige) realister foran klart bedre (kvinnelige) humanister» (Norges forskningsråd 2009, s. 36).

Nettopp dette poenget har vært en vesentlig del av diskusjonene og studiene vi har gjennomført i «Kjønn og skjønn»-prosjektet, og vi ser det som svært viktig å fortsette en debatt om kvalitetsbegrepet i bedømmelser av kunstfaglige meritter.

Erfaringene fra «Kjønn og skjønn»-prosjektet er at *bevisstgjøringsstrategier, kunnskapsformidling og synliggjøring av kvinners arbeid* er virkningsfulle strategier som har hatt effekt på kjønnsbalansen på forskjellige områder ved fakultetet.

Et problem som mange av kunstfagene støter på i sammenheng med tiltak, er at mange av problemene med kjønnsbalanse foregår *før* institusjonene kan iverksette strategier. Norsk filminstitutt konkluderer eksempelvis i sin rapport *Kjønnsbalansen i norsk film*: «For å oppnå en varig kjønnsbalanse må det iverksettes tiltak rettet mot alle ledd i filmskaperens livsløp – fra grunnskole til profesjonell filmskaper. Dette for å sikre en tidlig rekruttering av talent, som vil velge film som utdannings- og yrkesvei» (2017, s. 2). Lederne for norske musikkutdanninger understreker også viktigheten av å starte rekrutteringsarbeidet mer kjønnsbalansert blant unge, blivende musikerne (Blix og Mittner 2018). Markedsføring av studietilbud ved bruk av bilder som viser et bredere mangfold av musikere kan bidra til å sørge for en framtidig kulturendring ved å unngå stereotypier i den visuelle framstillingen av institusjonene. Behovet for *rollemodeller* framheves i sammenheng med rekruttering av flere kvinnelige utøvere (ibid.).

KJØNNSPERSPEKTIVER I KUNSTFAGLIG FORSKNING

De fleste større utlysninger av forskningsmidler i dag ønsker at prosjektene skal ta inn kjønnsperspektiver som en del av forskningen der det er relevant. Målet er å sørge for at

man ikke går glipp av viktig kunnskap om et fenomen, og at innovasjoner og kvaliteten på forskningen blir best mulig. I 2018 utga Kilden kjønnsforskning.no håndboka *Hva er kjønnspektiver i forskning?* som gir eksempler på hvordan kjønnspektiver har betydning innenfor en rekke forskningsområder, og hvordan forskere arbeider med å integrere kjønnspektiver i sin forskning. Klassiske eksempler på behovet for å se på kjønnsforskjeller i forskning finner vi i medisin hvor man lenge har misforstått symptomer hos kvinner med hjerteinfarkt og menn med beinskjørhet, fordi man ikke har sett på kjønn som variabel når man har forsket på disse sykdommene.

Andre eksempler på fagfelt hvor kjønnspektiver har betydning, er i analyser av: innvandringsproblematikk, behandling av mennesker i rettsvesenet, hvordan vi mennesker lærer, hvordan vi forholder oss til miljøvern, kosthold, hvordan vi bruker teknologi, hva vi forsker på, og hvem som spiller hvilken musikk.

Londa Schiebinger⁸ anbefaler å være spesielt oppmerksom på følgende spørsmål når man analyserer sosialt kjønn i forskning:

- Hva slags kjønnede oppfatninger eller kjønned adferd hos forskerne kan påvirke det foreslåtte forskningsprosjektet?
- Hva slags kjønnede behov, oppfatninger eller adferd hos forskningsobjektene kan påvirke det foreslåtte forskningsprosjektet?
- Hvordan påvirker forskernes kjønn og forskningsobjektene kjønn samspeillet mellom dem?

I håndboka finner vi også en artikkel av Musikkonservatoriet i Tromsøs Bjarne Isaksen:



NÅR KJØNN HAR BETYDNING I MUSIKKPEDAGOGIKKEN

AV: BJARNE ISAKSEN, FØRSTELEKTOR I MUSIKKPEDAGOGIKK, UIT NORGES ARKTISKE UNIVERSITET

Nordisk musikkpedagogisk forskning har tradisjonelt sett ikke hatt kjønn som et sentralt studieobjekt, men dette er i ferd med å endre seg. Fra at kjønn er noe man tar for gitt og dermed ikke studerer, er musikkforskere blitt mer bevisste på de ulike strukturelle betydningene kjønn kan ha i forskjellige musikalske sammenhenger (Onsrud 2010).

Fordi musikk er en viktig identitetsmarkør for barn, unge og gamle, har kjønn betydning i musikkpedagogikk. Gjennom musikk kan man uttrykke hvem man er eller hva man vil være. Populærmusikkbransjen har tradisjonelt vært svært kjønnsdelt, og dette preger unges valg av sanger, instrumenter og hvilken musikalsk sjanger de identifiserer seg med. Musikkforskere har vist at fordelingen av instrumenter og sjangre i kulturskolen er like kjønnsdelt som i kulturliv og media: Langt flere gutter enn jenter velger instrumenter

fra band-kulturen, mens jentene er i overfall på akustiske instrumenter, sang og dans (Kvalbein og Lorentzen 2008; Onsrud 2013). Jentene gjør sine valg selv om de kan uttrykke at elgitar og trommesett er kult og artig.

Velgene kan handle om at mye av den profesjonelle bandmusikken består av menn og grupper av menn, og det er få kvinnelige forbilder. Det oppstår et spill mellom det å vokse opp i et ganske likestilt miljø, og de forventningene kulturen forfekter når det gjelder normative instrumentvalg. Disse valgene kan ha noen kjønnskoder som kan være styrende for hvordan man ser på «den andre» og på seg selv. Derfor vil mye av musikkpedagogisk kjønnsforskning være opptatt av hvordan ulike musikkstiler eller musikkpraksiser er kjønnete og hemmende eller fremmende for elevene.

Faksimile fra Kilden kjønnsforskning.nos håndbok Hva er kjønnspektiver i forskning?

FORSKNINGEN I «KJØNN OG SKJØNN»-PROSJEKTET

Det følgende er en kort oversikt over forskningsstudiene som er gjennomført som en del av «Kjønn og skjønn»-prosjektet. Vi har valgt å presentere titler og sammendrag her. Artikkene kan leseren finne i de respektive tidsskriftene de er publisert i.

Kartlegging – NIFU-rapport: «Kjønn og skjønn»-prosjektet bestilte i 2015 oppdatert statistikk for kjønnsbalanse i kunstfagene for 2015 fra NIFU. Tallene ble publisert i rapporten. Kvinner i kunstfagene (Gunnesh Olsen 2016). Det er utarbeidet en ny rapport med tall for 2017 (Gunnesh Olsen 2018)

Blix, H.S., Mittner, L. og Gjerum, R.G. (2018): Karriereløp i høyere musikkutdanning. Om kjønns- og kunstspesifikke utfordringer (til review): Internasjonal forskning om kvinners karriereutvikling i akademia retter i liten grad fokus på kjønns(u)balansen i kunstnerisk-akademiske fag. Den foreliggende studien er basert på statistikk fra Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) som viser kvinner og menns karriereutvikling i norske kunstutdanninger. I kunstfagene er musikkfeltet det største, og det er her kjønnsbalansen er størst. I artikkelen analyseres data som viser kjønnsfordelingen i norsk kunstutdanning, med spesiell vekt på utøvende musikkfag, og kjønnsbalansen og kunstspesifikke utfordringer med utgangspunkt i internasjonal og norsk forskning på kjønnte strukturer, karriereutvikling og ubevisst bias i kunstlivet og i akademia diskuteres. Artikkelen viser at kjønnsbalansen ikke endres av seg selv, og at bærekraftige tiltak er nødvendig for å endre dette. Det trengs mer kunnskap om hva som er de spesifikke barrierene for underrepresenterte kjønn i kunstfeltet, og hvilke tiltak som faktisk virker.

Blix, H.S. og Mittner, L. (2018): Balansekunst i utøvende musikkutdanning. En empirisk undersøkelse av lederes synspunkter på kjønnsbalanse og likestillingsarbeid ved de utøvende musikkutdanningene i Norge (artikkel publisert i Tidsskrift for kjønnsforskning 1/2018): Til tross for at like mange kvinner og menn uteksamineres fra de utøvende musikkutdanningene i Norge, er toppstillingsnivået fortsatt dominert av menn. Selv om forskning på likestilling viser at lederforankring er avgjørende for endring av kjønnsbalansen i en organisasjon, er det til nå få studier som undersøker holdninger til kjønnsbalanse

GENDER BALANCE IN THE ARTS – A MATTER OF (E)QUALITY?

Project Overview

The Tromsø-based BALANCE project *Quality & Equality in the Arts* aims to contribute to the discussion on gender balance in higher education in the arts. On the basis of two empirical studies the project develops new knowledge about major structural and cultural **challenges** with gender-equality work in academia. Furthermore, the project maps already implemented **gender-equality measures and strategies** to promote gender balance in senior positions in higher education in the arts.

One of the central **premises** of the project is that leadership accountability is important to ensure successful gender-equality work. The project makes use of **action-based research** and a **mixed-methods** approach involving qualitative interviews, policy analysis, text analysis, critical discourse analysis, and institutional ethnography. Our findings indicate that a specific emphasis on awareness and positive feedback engages people at all institutional levels in gender equality-work.

Aims of the Project

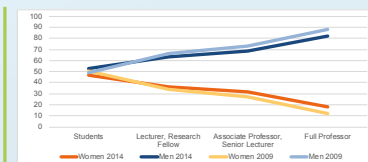
The overall aim of the project *Quality & Equality in the Arts* is to elaborate on major challenges in higher education in the arts and develop strategies to promote gender balance in top positions.

The project has 4 research components:

- 1 mapping gender balance in the field of higher education in the arts
- 2 analysing leaders' attitudes towards gender equality work and how they frame gender
- 3 investigating how quality is assessed in the arts and how evaluation processes, academic and artistic criteria for excellence, and gender interact
- 4 identifying gender-equality measures and strategies

References

Bjuggvik, B. (2013). *Gender and Quality in Music Higher Education*.
 Brønmoen, G., & Sjøener, S. (2017). *Konsekvenser i akademiske toppstillinger – med fokus på beredninger og nye midlertidige*. Tidsskrift for Kvalitetsforskning, 4(2), 22–30.
 Committee for Gender Balance and Diversity in Research. (2016). *Using Evidence-based on Personal Gender Quality and Diversity of Acadia for the Research Sector*.
 De Bolla, S. (2017). Teaching gender inequalities in music: A comparative study of policy responses in the UK and Sweden. *International Journal of Cultural Policy*, 1–14.
 Gidycz, C., Coble, C., Cantor, C. (2002). *Experiencing inequality: The impact of racial academic on female musicians*. *The American Economic Review*, 92(2), 173–81.
 Gunnar, H., & Sjøener, S. M. (2016). *Konserter i kunstnerens Oslo*. NFF.
 Kvalitets- og kompetansekommisjonen. (2016). *Årsrapport 2016*.
 Lund, M. W. B. (2015). *Doing the Ideal Academic: Gender, Excellence and Changing Academia*. Aalto University.
 Mellan, M. W. (2016). *Structural approaches to gender equality in academia: A comparative study*. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 1–24.
 Reginald, B. et al. (Eds.). (2019). *Gender Change in Academia: Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective*. Wiesbaden: VS Verlag.



Proportion of women and men in typical academic careers in higher education in the arts in Norway in 2009 and 2014 (Source: DBH/NIFU)

The BALANCE programme and The Research Council of Norway

The BALANCE project at The Faculty of Fine Arts at UIT is funded for a period of 3 years (2015–2018) within the BALANCE programme. The Research Council of Norway initiated the BALANCE programme. *Gender Balance in Senior Positions and Research Management in 2013*. The aim of this national programme is to promote gender balance at the senior levels in Norwegian research through new knowledge, learning and innovative measures.



Hilde Synnøve Blix, Rikke Gürgens Gjørner, Lilli Mittner, UIT The Arctic University of Norway

BALANCE Strategies

- Implementing gender perspectives in artistic research
- Developing a strategy for knowledge dissemination in the field
- Raising competence at all institutional levels (lectures, seminars, courses)
- Raising consciousness at all institutional levels (suggest literature, organise workshops for leaders, highlight positive achievements)
- Giving positive feedback for those who engage in gender-equality work
- Acknowledging accomplished female artists and researchers
- Implementing routines and procedures to ensure gender-balanced working practices
 - Balancing invited speakers, substitutes, external examiners, supervisors etc.
 - Balancing semester plans, reading lists, repertoires
 - Nominating gender-balanced committees at all levels
 - Establishing procedures that encourage female applicants for senior positions

Study 1: The Art of Balance in Music Education

Purpose: In this study we investigated leaders' opinions of gender-equality strategies.

Research Questions: What are leaders' opinions on the causes of the gender imbalance? How do they envision obtaining a better gender balance? What gender-equality strategies are used at their institutions?

Method: Qualitative interview study with leaders at six music higher education institutions in Norway (n=15) and analysis of gender-equality policy documents.

Theoretical Framework: The article analyses the interview data applying a gender frame model developed within organisational studies (Ely & Meyerson, 2000; Nielsen, 2017).

Results: In this article, we present a theoretical and empirical framework for further discussions on sustainable gender-balance strategies in higher education in the arts. We find inconsistencies in the leaders' opinions about the causes of the inequality, their arguments for gender balance, and the type of gender equality strategies used by the institutions.

Implications: The inconsistencies represent a potential explanation for the slow changes in gender balance.

In Press: *Tidsskrift for Kvalitetsforskning*.

Output

For an overview of the projects activities and further outputs visit the project website: <https://www.uit.no/balance>

Study 2: Quality Assessment in Promotion to Professorship in the Arts

Purpose: To provide new insights into discrepancies and grey areas within evaluation processes in the arts.

Research Questions: How is quality understood and operationalised in the assessment of professor competence in higher education in the arts? In what ways do committee members think gender plays a role in the assessment processes?

Method: Qualitative interview study (n=5) with experienced committee members from the fields of higher education in the arts (music, drama, and visual art).

Theoretical Framework: We approach our data with reference to professional communication studies (Mullany 2012), critical discourse analysis (Fairclough 2012), and feminist theory (Butler 2004).

Results: Based on the interview data we outline three discourses: a quality discourse, an elite discourse, and a gender discourse. We find that the conceptual language used to administrate quality in art works is vague. This can lead to barriers in professorship promotions, particularly for women in an assessment culture that is dominated by men.

Implications: There is a demand for a more formalised conceptual framework for quality assessment in higher education in the arts.

Forthcoming: *Nordic Journal of Art and Research*.



og likestillingstiltak blant ledere i akademia. Denne artikkelen bygger på en kvalitativ intervjustudie av ledere i musikkutdanningsfeltet og deres synspunkter på kjønnsbalanse og likestillingstiltak. I artikkelen analyseres lederens uttalelser med utgangspunkt i kunnskap om likestillingsutfordringer og gjennom fire ulike likestillingsinnramminger. Studien viser at det er vesentlige motsetninger mellom det den enkelte leder mener er årsakene til kjønnskjevheten, deres begrunnelser for at man trenger tiltak, og måten de jobber med likestillingsarbeid ved institusjonene på. Motsetningene representerer en potensiell forklaring på at endringer i kjønnsbalansen i feltet tar tid. I artikkelen presenteres et teoretisk og empirisk grunnlagsmateriale for videre drøfting av bærekraftige strategier for å bedre kjønnsbalansen i toppstillinger i kunstfeltet i akademia.

Mittner, L. (2018): «Students can have a really powerful role ...» Understanding Curriculum Transformation Within the Framework of Canon Critique and Critical Pedagogy (artikkel publisert i JASEd 2/2): Educational practice needs to continuously update the curriculum in line with both current theoretical frameworks developed within academia and the lived reality of the coming generation. This article takes the student perspective on this issue, investigating a case from secondary music education in England. In 2015, Jessy McCabe initiated a successful campaign for the inclusion of women composers on the A-level syllabus, in order to create a more gender-balanced curriculum. Drawing on a qualitative interview with Jessy McCabe, I elaborate on the significance of the campaign within the framework of canon critique and critical pedagogy. The case shows that balancing the curriculum needs no longer to be a «future position» as Lucy Green suggested in 1997. The qualitative data underscore the importance of the teacher as a role model and the effectiveness of the student as co-investigator within the process of curriculum transformation. In both cases, a gender perspective can be an appropriate and significant tool to achieving a more balanced curriculum.

Blix, H.S., Mittner, L. og Gjørum, R.G. (2018): I kjønneste orden? Om definisjon av kvalitet og betydningen av kjønn i vurdering av professorkompetanse (artikkel til review): Utøvende kunstnere gjennomgår kvalitetsvurderinger både i forbindelse med tildeling av midler, tilgang på visningssteder, utvelgelse til deltakelse på festivaler/biennaler samt ved tildeling av stipender eller stillinger. I universitets- og høyskolesektoren vurderes utøvende kunstnere både når de konkurrerer om stillinger og når de søker opprykk til professor

eller dosent. Kvalitetsvurderinger og kjønnsproblematikk i kunstutdanningene debatteres kontinuerlig, men er fremdeles et område det er forsket lite på. Vi ønsker med denne artikkelen å bidra til diskusjoner om kvalitetsbegrepet, og å utforske hvorvidt kjønnsaspektet har betydning for måten kvalitet vurderes og kommer til uttrykk på. Studien bygger på forskningsintervjuer med fem erfarne bedømmere av professoropptrykk i kunstfeltet. Data-materialet er tolket og deretter analysert i forhold til tidligere forskning i feltet og sett i lys av teorier om kvalitet, feminisme, diskurs og makt. Studien viser at det ligger usynlige barrierer for kvinner i vurderingsprosessene for toppstillinger. Dette handler om mangelen på språk om kunstnerisk kvalitet og vanskene med å konkretisere bedømmelsesgrunnlagene. Vurderingene gjøres i stor grad av mannsdominerte vurderingsinstanser. Det framkommer gjennom studien et eksplisitt behov for klarere kriterier for hva som konstituerer kvalitet i utøvende kunst på professornivå.

Blix, H.S. og Mittner, L. (2019): Gender Equality Challenges in Academia from the Perspective of Higher Music Education in Norway (skal publiseres i antologien «Gender issues in music education»): The discussion of gender equality (GE) in academia has increased international attention during the last years. Reasons for persisting inequalities, and the development of innovative measures where two of the main fields of investigation in research. This article contributes to the debate on GE taking its point of departure from higher music education (HME) in Norway. Based on examples from two qualitative studies that were conducted within the BALANSE project at University of Tromsø – The Arctic University of Norway, this article provides new insights into discrepancies and grey zones when it comes to GE work. Drawing upon existing knowledge from GE-research in academia, HME-research, professional communication studies and feminist research our investigation is to a great extend interdisciplinary. Our findings point into the direction of three major challenges in the field of higher music education that may be relevant to other academic disciplines: 1. There are striking discrepancies in framing gender, gender equality and gender equality work 2. We find an unclear notion of how to assess quality 3. An increasing focus on excellence and elitism seems to restore master-narratives and the discourse of the genius. All together these challenges may constitute what Sarah Ahmed describes as an “institutional wall”. The development of innovative gender equality measures has to focus on these challenges thereby taking into account the organisational culture of the discipline.



Illustrasjonsfoto: colourbox.no



KAPITTEL 6

KONFERANSEN
*MUSIC AND
GENDER IN
BALANCE*

Den internasjonale konferansen Music and Gender in Balance som gikk av stabelen 5. og 6. april 2018 ved Musikkonservatoriet i Tromsø. Arrangementet ble en stor suksess og fikk mye oppmerksomhet. Mer enn 70 deltakere fra 14 forskjellige land var samlet i Tromsø med mål om faglig utveksling og nettverksbygging. Konferansen inviterte: «researchers from all academic disciplines researching music and musical culture are invited to discuss music and gender issues theoretically, methodologically, pedagogically, and artistically». Nasjonale og internasjonale forskere, kunstnere og andre aktører fra musikkfeltet la merke til «Kjønn og skjønn»-prosjektet i Tromsø, deriblant Norsk Komponistforening, Forsknings-senteret Musikk & Kjønn i Hannover og det svenske forskernettverket GEMUS. Faglige og administrativt ansatte ved Det kunstfaglige fakultet var involvert i planlegging og gjennomføring av konferansen.

#Dag1 startet programmet med kunstnerisk innslag og en velkomsthilsen fra rektor Anne Husebekk. Arrangementet fortsatt med en keynote av Cecilia Björck og deretter paperframlegg i tre parallelle sessioner og en postersesjon. Tromsøbandet Bitces Brew innledet konferansemiddag på «The Edge» hotell.

#Dag2 fortsatt presentasjoner i parallelle sesjoner og en keynote av med Astrid Kvalbein. Dagen ble avsluttet med et nettverksmøte med rundt 20 deltakere fra forskjellige universiteter. Interesserte kunne følge konferansen på Facebook og via Twitter.

Detaljert program inkludert sammendrag (abstracts) av paperframleggene, finner du på konferansens nettside: <http://site.uit.no/mgb-conference/>

PROGRAMMET

THURSDAY APRIL 5TH

09.00 – 10.00	Registration
10.00 – 10.30	Opening speeches: Anne Husebekk, Rector at UiT The Arctic University of Norway, Kjell Magne Mælen, Dean at The Faculty of Fine Arts, Ingeborg W. Owesen, BALANSE programme coordinator at The Research Council of Norway, Hilde Blix, BALANSE project leader at The Faculty of Fine Arts
10.30 – 11.30	Keynote: Cecilia Björck (Göteborgs Universitet)
11.30 – 11.45	Artistic Breakout
11.45 – 13.15	Parallel Sessions
13.15 – 14.00	Lunch
14.00 – 14.15	Opening Poster Session
14.15 – 16.15	Parallel Sessions
16.15 – 16.30	Refreshments
16.30 – 17.30	Keynote: Victoria Armstrong (cancelled)
19.00	Bitches Brew (at Clarion Hotel The Edge)
19.30	Conference Dinner (at Clarion Hotel The Edge)

FRIDAY APRIL 6TH

09.00 – 09.05	Artistic Breakout
09.05 – 10.05	Keynote: Astrid Kvalbein (Norges musikkhøgskole)
10.05 – 10.15	Refreshments
10.15 – 12.15	Parallel Sessions
12.20	Thanks and Closing
12.30	Lunch
13.30 – 14.30	Network Meeting

FORMIDLING

Det ble trykt en *book of abstracts* som inneholdt en velkomsthilsen fra dekan Kjell Magne Mælen ved Det kunstfaglige fakultet, UiT. I etterkant av konferansen ble det skrevet én rapport av Maren Bagge (Hannover) som ligger tilgjengelig på H-Soz-Kult, og én av Laura Hamer (Liverpool) som publiseres i «Jahrbuch Musik und Gender» bind 12. En del av konferanseinnleggene vil bli publisert i antologien «Gender Issues in Music Education» (2019).

Under konferansen ble det dessuten produsert en kortfilm om temaet kjønnsbalanse i musikk ved Lilli Mittner & Terje Bergli. Resultatet av dette arbeidet ligger ute på den offisielle YouTube-kanalen til UiT – Norges arktiske universitet. Filmen presenterer korte utdrag av intervjuer av deltakere og arrangører på konferansen; Ida Karoline Nordgård, Cecilia Björck, Sam de Boise, Hilde S. Blix, Bjarne Isaksen, Astrid Kvalbein, Kjell Magne Mælen, Ingeborg W. Ovesen og Darla Crispin.

CONFERENCE REPORT ON H/SOZ/KULT

Written by Maren Bagge, Centre for Music and Gender Studies at the University of Music, Drama and Media Hanover
Zitation: Tagungsbericht: «Music and Gender in Balance» in: H-Soz-Kult, 09.09.2018, www.hsozkult.de/conferencereport/id/tagungsberichte-7848

How can we empower present and future generations to be both sensible and critical with regard to gendered performances? How can we as researchers and educators encounter gender bias in both research design and daily life in academia? And how can we collaborate with other academic disciplines in order to solve research questions related to power, justice and freedom? The BALANSE project and the Centre for Women's and Gender Research at the University of Tromsø (UiT), the Swedish-based Gender and Music Research Network (GeMus), and UiT's new research group Multimodality, Art and Gender in Interdisciplinary Communication (MAGIC) invited researchers from all academic disciplines researching music and musical culture to discuss these questions theoretically, methodologically, pedagogically and artistically. It was the second large subject-specific conference on music and

gender in Nordic countries after the international «Gender and Music: Practices, Performances, Politics» conference in Örebro, Sweden 2016.

The main topics could be summarised as: Gender (im)balance in music creation, education, and history, Negotiating equality, canon and identity, Gender issues in music education in general, Intersectionality. Many (young and established) researchers, not only from the Nordic countries but also from other European countries as well as from the United States and Australia, followed the call.

The conference opened with a keynote lecture by CECILIA BJÖRCK (Gothenburg) who mapped central gender-related issues currently discussed in music practice and research. She also showed examples of ongoing gender-equality efforts in music e.g. gender-equal music festivals, a conducting programme, a grown-up rock camp and the project Fatta! working against sexual violence. The examples showed that efforts are being made through a broad range of genres and musical activities. Björck analysed the linguistic metaphors which were used when talking about the projects and her results were that it is often about claiming space. In the further course of the presentation she discussed how ideas about gender equality in music relate to themes such as freedom/limitation, visibility/invisibility, and neoliberal/social justice discourses. Another of her topics discussed in the keynote was the impact of the calls for intersectional perspectives on gender-equality work.

ASTRID KVALBEIN's (Oslo) keynote included live performances and was largely about two basic questions: «What histories do we tell about women who compose music now, and those who composed music in the past? And what stories do female composers tell through their works?» She drew on examples from western art music from the 19th century until today with special regard to the Norwegian composer and critic Pauline Hall (1890-1969). She also discussed if the dissolving of traditional tonalities and work concepts in modernists and avant-garde music might release tensions between so-called masculine and feminine opposites in music and its social contexts.

The negotiation of equality was the topic of Session 2c. The presentation of ANN WERNER, ÅSA BERGMAN (Stockholm) & CECILIA BJÖRCK (Gothenburg) was based on a larger

research endeavour exploring music's role in feminism and activism. In particular, the project aims to explore relations between music, emotion and political action in feminist music activism especially by using ethnographic methods. TAMI GADIR's (Oslo) presentation addressed the disparities between the legal. Using the example of the Musikkfest in Oslo and a recent history of gender equality in Norway, she showed how the rhetoric of post-feminism, individualism and meritocracy affect non-male and non-white musicians. She also critiqued the profoundly gendered ideas of 'talent' or 'skill' and by providing examples of DJs from around the world, she showed how such paradigms currently dominate music cultures. Åsa Bergman & Cecilia Björck presented their preliminary results of an ongoing study on Swedish culture organisations with an outspoken gender-equality ambition. They are researching how ideas on music, gender, feminism and equality are articulated by different actors within the organisation and worked out two discourses – the policy and the feminist – that persist alongside each other: On the one hand, the expressed goal is to fulfil stated policy goals and on the other hand, it is to challenge power structures within musical life and society.

ROSEMARY LUCY HILL & HEATHER SAVIGNY (Leeds/Leicester) focused on the American Parents Music Resource Center (PMRC) (recognised by their Parental Advisory stickers on Heavy Metal discs with «Explicit» content) and their influence on the discourse about sexual violence against women. Hill and Savigny used critical discourse analyses of the hearing transcript and subsequent newspaper and magazine articles to examine how the reaction to the members of the PMRC and the discourse around violence and freedom of speech served to shape an atmosphere in which critiquing violence against women in metal was derailed. They argued that the PMRC opened up a space where the cultural rejection of sexual violence towards women was possible. But they also contended that cultural and media discourses at the time served to function as a «backlash» against the perceived successes of women, played out through discursively legitimating sexual violence against women.

CAMILLA HAMBRO (Åbo) argued that previously marginalized music by Nordic women composers could illuminate canonized music from new perspectives. Therefore, the points on her to-do list on Nordic musical heritage were: 1) Dealing critically with traditional representations of women's and men's music production and re-examining their music and

2) Acquiring renewed reflection on existing inequality thinking in traditional, synthesizing music history books, as well as in 'compensatory' women's music herstory books. She also proposed to turn the perspective of music history from individuals to regions and roles. ORLA SHANNON (Dublin) focussed on the late 19th and early 20th century Irish composer Ina Boyle. Shannon aimed to uncover why her musical identity remains marginalised from the canon of Western art music. By giving an evaluation of Boyle's biography in context of the socio-political upheavals of her time, deconstructing political ploys at work in ongoing revivalist processes, and evaluating the composer's creative contribution to vocal music from a performer's perspective, she aimed to rationalise Boyle's status as a 'forgotten female' and provided a case study on the rehabilitation of women in the canon of Irish art music.

With her presentation on the black woman jazz pianist Mary Lou Williams from Atlanta (Georgia), GAYLE M. MURCHINSON (Williamsburg) brought a further perspective to the discussion: the intersections of race, gender and nation. Focussing on Williams' late 1940s Girl Stars recordings, she showed how to assess jazz performance with contemporary criteria used by musicians themselves. She demonstrated how the recordings and Williams' own experience provided information about music, (im)migration, and the reception of post-World War II, as well as illustrating how Williams negotiated race, gender and power relations with respect to her fellow musicians and white male power figures. The last paper of the session was presented by LISE KARIN MELING (Stavanger). She asked the question of gendered connotations of musical instruments with a special focus on the piano. Her sources were images, etiquette books and Norwegian literature. She also used references from the 19th century, such as Johann Wolfgang von Goethe's *Wahlverwandschaften*, Jane Austen's novels and Sven Moren's *Paa villstraa*. She stated that the piano was significant for the female performer, but had larger ramifications than the single performer and described it as a cultural phenomenon in domestic art and domestic culture.

At the poster presentation, institutions and current projects were introduced and discussed: The Research Centre for Music and Gender (Hannover, Germany), Quality & Equality in the Arts (Tromsø, Norway), and Nye stemmer (new voices, Bergen, Norway), a project to engage more women composers. Additionally, current research projects on various topics

were presented e.g. the examination of feminist-oriented perspectives and music practices across musical genres in a Swedish context; and gender-specific instrumentation in the Eurovision Song Contest.

The Panel of the Swedish-based Gender and Music Research Network was chaired by ANN WERNER (Kalmar), TAMI GADIR (Oslo), and SAM DE BOISE (Örebro). All three gave a short presentation about their projects, which were followed by a discussion about current gender balance, gender inequalities, gender bias, intersectionality and strategies for studying, analysing and transforming gender inequalities in relation to music.

The lectures were framed by music performances. The conference dinner was introduced by a performance of «Bitches Brew» from Northern Norway. The all-female band – that evening supported by a male drummer – performed music by and about women with the aim to empower the next generation of performers in the popular music scene.

In a concluding network meeting, several participants of the conference discussed future approaches and research questions, as well as current trends and frames, in order to put forward the idea of more institutionalised music and gender research in the Nordic countries.

Overall, the conference provided a platform for discussing several aspects about music and gender and the discussed papers opened up a number of questions for further research.

Particularly remarkable was the variety of presentation formats such as keynotes, paper and poster presentations, artistic breakouts, network meetings etc., that showed that knowledge acquisition and transfer does not only take place through lectures, but also through artistic presentations like dancing and musical performances.

Copyright © 2019 by H-NET, Clio-online and H-Soz-Kult, and the author, all rights reserved. This work may be copied and redistributed for non-commercial, educational purposes, if permission is granted by the author and usage right holders. For permission please contact hsk.redaktion@geschichte.hu-berlin.de

Bilder fra balansekonferansen. Foto: Lilli Mittner og Kjell Magne Mælen







KAPITTEL 7

VERKTØY FOR
LIKESTILLINGSARBEID

I dette kapitlet presenteres en verktøykasse (toolkit) for likestillingsarbeid i høyere kunstutdanning. Vi har valgt å sortere forslagene til likestillingsverktøy stikkordsvis i noen utvalgte kategorier. Stikkordene refererer både til verktøy nevnt tidligere i kapitlet om tiltak, og til andre tiltak brukt i akademia nasjonalt og internasjonalt. Ved at ikke alle verktøyene beskrives i detalj, gis det rom for at disse kan diskuteres og tilpasses den enkelte organisasjon med utgangspunkt i dennes analyser av hva som oppleves å være problemet, og hva som er målet med tiltakene.

Et viktig utgangspunkt for arbeidet med slike verktøy er at man har en solid *strategi- og handlingsplan* for arbeidet med kjønnsbalanse. Slike planer bør forankres i ledelse og administrasjon på alle nivåer, og også hos såkalte «portvoktere»⁹ i institusjonen.

VERKTØY FOR BEVISSTGJØRING

Ubevisst bias er et begrep som brukes om våre ubevisste fordommer. Det gjelder en forutinntatthet som eksempelvis kan være rettet mot det underrepresenterte kjønn, innvandrere eller minoriteter. Når den ubevisste forskjellsbehandlingen handler om kjønn, kalles det *kjønnsbias*. Det er i hovedsak snakk om assosiasjoner og holdninger som automatisk trer i kraft når vi skal vurdere noe eller noen. Hjernen trekker raske konklusjoner, der mennesker og situasjoner vurderes uten at vi selv er klar over det. Vår bias påvirkes av egen bakgrunn, sosiokulturelt miljø og personlige erfaringer, og vi har ikke mulighet til å hindre disse synspunktene og meningene, eller være bevisst deres implikasjoner. Vi vet at hvis man ber fagpersoner og studenter om å vurdere helt identiske søknader eller fagpersoner, vil de aller fleste vurdere mannlige søknader/fagpersoner som mer egnet, mer briljante og mer kompetente enn kvinnelige (Goldin og Rouse 2000, Moss-Racusin et al. 2012, Proudfoot et al. 2015, Rossiter 1993). Dette gjelder også i musikklivet, og det er en av grunnene til at mange ensembler har prøvespill bak skjerm.

Forskningen viser at forskjellsbehandling på grunn av kjønn kan føre til at kvinner blir forbigått i akademia, og erfaringer fra flere europeiske undersøkelser viser at kvinneandelen i akademia øker etter opplæring av ansettelseskomiteer (Schipani 2016). Det aller viktigste

redskapet for å motvirke ubevisste fordommer er å bevisstgjøre om hva slags mekanismer dette er snakk om. Det å tenke litt grundigere og ikke bruke bare *magefølelsen* i vurderinger av mennesker og prestasjoner gir kvinner større sjanse til å få anerkjennelse for sin faglighet.

- vedta en oppdatert og forskningsbasert plan for likestilling mellom kjønnene
- utvikle sertifiseringskurs i likestilling og mangfold (se <https://www2.le.ac.uk/offices/equalities-unit/training>)
- få likestillings- og mangfoldsperspektiv inn i studieplaner
- arrangere lederopplæringsseminarer
- arrangere fagseminarer om ubevisst bias (partiskhet) for alle fagansatte
- synliggjøre problemstillinger (ikke gjemme problematiske forhold)
- arrangere opplysningskampanjer om trakassering
- promotere HeForShe-strategier (menn må også si ifra om urettferdigheter mot kvinner)¹⁰
- gå kritisk gjennom studieplaner og strategidokumenter med blikk på mulige kjønne- de praksiser / kjønnnet språkbruk
- se etter kjønnnet språkbruk i samtaler og saksdokumenter
- krev at ledere har kompetanse på kjønn- og mangfoldsproblematikk
- sørg for å ha likestillingsutvalg og likestillingsrådgiver
- bidra til mer forskningsbasert kunnskap om kjønnsproblematikk i kunstfeltet

VERKTØY FOR MONITORERING

Prosjektets forskning viser at det er svært sentralt at kjønnsbalanse blir registrert, kontrollert og fulgt opp fra ledelsens side, på alle nivåer. Dette kan blant annet gjøres ved at øverste ledelse avkrever tall og strategier fra enhetene i årlige dialogsamtaler, og at også underenheter avkreves rapporter om kjønnsbalanse og om hvordan de jobber med dette. En av de enkleste måtene å jobbe med kjønnsbalanse på har vist seg å være å telle antall kvinner og menn i forskjellige posisjoner og roller ved institusjonen. Dette bevisstgjør ubalanser og er en forutsetning for å sette i verk tiltak. Her vil det være riktig å anbefale prosedyrer for hvordan dette skal foregå, og hvem som er ansvarlige for å følge opp.

- sette krav til rapportering av kjønnsbalanse, også på mellomledernivå

- monitorere/registrere kjønnsbalansen (også på tvers av fag og nivå)
- ha standardiserte prosedyrer for å kontrollere, vurdere og rapportere kjønnsfordeling på alle nivåer og fag
- følge rapportert kjønnsbalanse systematisk opp
- lage årlig statistikk for kjønnsfordeling i opptak av studenter, internt og nasjonalt
- telle kjønnsfordeling på innleide seminarledere, vikarer, mesterklasse-helter, sensorer, workshop-ledere, hvem man skryter av i media, hvem som gjør ikke-meritterende arbeid, undervisningsoppgaver, utvalgsarbeid, opptakskomiteer, mellomlederposisjoner, forskningsgrupeledere, hvem som mottar økonomisk støtte til FoU, etc.
- spesifisere måltall for kjønnsbalanse (med tidsfrist)

VERKTØY FOR KVOTERING/PRIORITERING

Kvotering er et av tiltakene man i likestillingsplaner anbefaler for å aktivt skape like muligheter for kvinner og menn. De områdene hvor det kvoteres i kunstutdanningene, er spesielt i bedømmelseskomiteer og råd/utvalg. Bedømmelseskomiteer framheves som en utfordring når det gjelder å sørge for kjønnsbalanse. Både faglige og administrative ledere sier at en kjønnsbalansert komité er noe institusjonene blir kontrollert på, og at det derfor prioriteres (Blix og Mittner 2018). Kvotering er en tematikk som skaper diskusjoner, og det er ikke noen signifikante kjønnsforskjeller når det gjelder argumentasjonen rundt dette. De fleste er positive til moderat kjønnskvalotering ved tilsetninger, men det går en grense som først og fremst handler om å ikke gå på akkord med kvalitet. Det vi vet, er at kvotering av vurderingskomiteer har bidratt til å få flere kvinner på banen i fagfeltet, og at presset for å sørge for å ha mange nok med tilstrekkelig kompetanse gjennom dette har økt.

- ha en moderat kjønnskvalotering til stillinger, styrer og komiteer
- ha representanter for begge kjønn med i alle typer kvalitetsvurderinger
- være oppmerksom på kjønn i prioritering av prosjekter/tildelinger (er de mest prestisjefylte prosjektene mannsdominerte, og kan man gjennom prioritering/kvotering bidra til å gi kvinnedominerte prosjekter/fagområder større prestisje?)
- vurdere kvotering i opptak av studenter i studier med underrepresentasjon av ett kjønn

VERKTØY FOR Å STØTTE KVINNERS KARRIEREUTVIKLING

Arbeidet med å inspirere den enkelte til å søke opprykk har vært viktig i «Kjønn og skjønn»-prosjektet, og kvinner trenger mer oppmuntring enn menn for å oppleve at toppstillingene er aktuelle for dem (Rhode 2017). Det viste seg på kursene om opprykksordninger, hvor alle ansatte var invitert, at det er generelt lite kunnskap blant de ansatte om disse ordningene. Det kan derfor lønne seg å ha slike kurs jevnlig og i tillegg styrke kvinnenes aspirasjoner ved å beholde kvinnenettverksgruffunksjonen. Det vil også være å anbefale at organisasjonen har avsatt noen midler til skriveavbrekk, skrivestøtte og prøvevurdering for kvinner som søker opprykk.

- opprykksprogram
- startpakker for nyansatte
- karrieresamtaler
- skrivestøtte til opprykkssøknad
- prøveevaluering av opprykkssøknad
- mentorordninger (Løvbak og Holter 2012)
- støtte til utgivelser/konserter/utstillinger
- kurs i søknadsskriving
- kvalifiseringsstipend
- arbeidsstipend
- avsatt tid til FoU
- oppfordre/involvere kvinner i større søknader om FoU-midler
- lederopplæring for kvinner

VERKTØY FOR REKRUTTERING

For å oppnå en varig endring av kjønnsbalansen i kunstutdanningene er det nødvendig å påvirke livsløpet til kunstnere/musikere på et tidlig tidspunkt. Derfor bør tiltakene for å bedre kvinneandelen starte allerede i rekrutteringsprosessen slik at tilfanget av kvinner

som søker seg til bransjen, blir større. Et sentralt spørsmål er derfor hvordan man kan øke kvinners interesse for å velge en karriere i kunstneriske fag.

Et viktig rekrutteringsfelt er ledelse. I tillegg til å oppfordre kvinner til å ta ledelse står det sentralt å utdanne ledere med likestillingskompetanse. Fra 2017 begynte blant andre NTNU og UiA å kreve likestillingskompetanse når de lyste ut lederstillinger. I 2016 lyste NTNU for første gang ut en lederstilling med ordlyden: «NTNU arbeider målbevisst for økt likestilling og vektlegger kjønnsbalanse i ledergruppene (...) Kunnskap om og resultater fra aktivt likestillingsarbeid tillegges vekt ved rekruttering av ledere.»

I 2016 publiserte Universitetet i Stavangers (UiS) Balanse-prosjekt rapporten *Balansert rekruttering*, hvor de blant annet har jobbet med å promotere UiS som et attraktivt arbeidssted, også for kvinner, gjennom å utvikle strukturelle og sosiale ordninger og å utarbeide såkalte «beste praksis» for vurderingskriterier i komitearbeid (Hellestrand et al. 2017).

- bruke ordning med letekomiteer
- oppsøke og oppfordre kvinner til å søke stillinger/opptrykk
- iverksette langsiktige rekrutteringstiltak i samarbeid med skoleverket og frivillig kulturliv, særlig når det gjelder underrepresenterte kjønn på forskjellige instrumenter og i ulike sjangre
- sørge for at framtidige lærere og ledere i kultur-/grunnskole og frivillig musikkliv har kompetanse i kjønns- og likestillingsspørsmål
- ha en bevisst bilde- og ordbruk i markedsføring
- ha en bevisst bilde- og ordbruk i utlysningstekster
- støtte det underrepresenterte kjønn i karriereplanlegging
- markedsføre både studier og stillinger med tanke på begge (alle) kjønn
- kreve av ledere at de har likestillingskompetanse
- ha gode ordninger for fleksibilitet i livsperioder med omsorgsarbeid
- passe på at noen fra begge kjønn kommer over streken når man innstiller til en utlyst stilling

Hvordan få til en effektiv tilsetningsprosess som inkluderer et større mangfold av søkere?

- tilse at ordlyden i stillingsutlysningen er attraktiv for både kvinner og menn. www.glassdoor.com/employers/blog/10-ways-remove-gender-bias-job-listings/
- rekrutter aktivt et mangfoldig utvalg av søkere
- ha en dyktig og effektiv letekomite
- sørg for å bevisstgjøre bedømmere i alle ledd om ubeviste holdninger og deres innvirkning på evaluering av søkere
- sørg for en rettferdig og grundig vurdering av søkere
- utvikle og implementer en god og rettferdig intervjuprosess
- sørg for god kjønnsbalanse i alle instansene som skal vurdere søkerne

VERKTØY FOR KJØNNSPERSPEKTIVER I VITENSKAPELIG OG KUNSTNERISK FOU

De fleste forskningsinstitusjoner og fond som tildeler forskningsmidler i dag, er opptatt av større fokus på kjønnsperspektiver i forskningens *innhold*. I fag som på en eller annen måte handler om mennesker, vil kjønnsperspektiver alltid være relevante, og dette vil bidra til å øke kvaliteten på forskning og innovasjon. I EU-finansierte prosjekter vil søknader som har integrert kjønnsperspektiver i prosjektsøknadens finansiering, ha et eksplisitt konkurransefortrinn.

I prosjekter hvor kunstnerisk utøvelse står i sentrum, er det foreløpig ikke mange prosjekter som har eksplisitte kjønnsperspektiver, særlig ikke i musikkfeltet, men i tiltaksplanen i PKUs årsrapport 2016–2017 kan vi lese: «Programstyret skal se på bevissthet om kjønnspektiv i kunsten som en verdi og kjønnsbalanse i organiseringen som et kvalitetstrekk i prosjekter som støttes»¹¹.

I Kifinfos håndbok *Hva er kjønnspektiver i forskning?* kan en finne en nyttig sjekkliste med spørsmål man kan bruke for å sikre seg at man ikke hopper over viktige ledd i forskningen som har med kjønn og mangfold å gjøre. Eksempler på spørsmål forskningsprosjekter bør ha besvart i idéfasen, søknadsfasen, forsknings- og formidlingsfasen, er:

- Hvordan kan forestillinger om kjønn (eventuelle stereotypier) påvirke det som skal undersøkes?
 - Er kjønn viktig for å forstå fenomenet som skal undersøkes, og i så fall hvordan?
 - Tar prosjektets problemstillinger og metoder hensyn til kjønnsdimensjoner?
 - Inkluderer forskergruppa forskere som har skolering i kjønnsperspektiver?
 - Kan resultatene av forskningen ha ulik effekt på kvinner og menn?
 - Skal kjønnsdifferensierte data bli samlet inn? Har du sikret at det er mangfold når det gjelder kjønn, alder og andre bakgrunnsvariabler i eventuelle testgrupper?
 - Vil analysene ha kjønn som variabel? Vil andre variabler bli inkludert i relasjon til kjønn?
 - Kan det ligge ubevisste (stereotype) antakelser om kjønn til grunn i tolkningene av data?
 - Presenteres funnene på en måte som tematiserer kjønn?
- (Korsvik og Rustad 2018, s. 65–66)

I tillegg bør man

- ta i bruk spørsmålene fra Kifinfos håndbok og jobbe med å produsere mer kunnskap om hva kjønnsperspektiver i kunstnerisk FoU kan være
- kjøre seminarer om kjønnsperspektiver i FoU i forkant av søknad om FoU-prosjekter

VERKTØY FOR SYNLIGGJØRING OG ANERKJENNELSE

Det de fleste er enige om, er at en gjennomgående kulturendring må til, og at det ikke fins noen enkle løsninger. I tillegg til at det må rekrutteres flere kvinner til toppstillingene i musikkutdanningene, må det jobbes med å synliggjøre dem som allerede er svært kompetente i feltet, både i og utenfor academia. Å systematisk synliggjøre kvinner som fortjener status som helter, kan sees på som urettferdig, fordi man framhever én gruppe fagfolk på bekostning av en annen. Poenget med dette er at unge mannlige talenter i større grad får denne drahjelpen gjennom en allerede etablert, mannsdominert kultur for mentorering og synliggjøring.

Et av de vanligste argumentene for å booke/hyre mannlige musikere er at «det er jo ingen kvinnelige trommiser». Selv om det er færre kvinner på et fagfelt, og at man ikke har hørt om alle, eller at kvinnene er mindre kjent, eller at den første kvinnen du spør ikke kan, er det gode grunner til å fortsette å lete. Et godt tiltak kan være å etablere lister/registre over de kompetente kvinnene som faktisk fins på forskjellige fagfelt. Her kan utdanningsinstitusjonene gjøre en innsats.

- framsnakk kvinner i organisasjonen
- framsnakk eget likestillingsarbeid
- bruk dyktige kvinner i markedsføring
- framsnakk kvinners prosjekter
- framsnakk fagfelt med kvinnedominans
- bruk kvinnelige fagpersoner i litteraturlister, på pensum, repertoarlistor og som keynotes på konferanser
- etabler likestillingspriser (både for studenter og lærere)
- vis fram kvinners prestasjoner og eksellense
- skriv om fremragende kvinner i leksika og fagblader
- belønn gode ambassadører for kjønnsbalanse og «beste praksiser»
- anerkjenn kvinnene for arbeidet de gjør (uten å framheve at de er kvinnelige et-eller-annet)
- inviter kvinner til å holde mesterklasser
- arranger prosjektuker som handler om en kvinnes liv og virke
- bruk kvinner som artist in residence
- bruk samme superlativer for begge (alle) kjønn
- etabler lister over kvinnelige musikere/teknikere/ledere/ressurspersoner
- nominer kvinner til priser

Eksempler på lister over kompetente kvinner:

- IMPRA – för ett jämställt musikliv: <http://www.impra.se/om-impra/>
- Balansekonsts oversikt over kvinnelige musikere, teknikere og produsenter:
- GenPort: <http://www.genderportal.eu/people>

- <https://balansekunstprosjektet.no/nyheter/2018/7/16/oversikt-over-kvinnelige-musikere-teknikere-og-produsenter>
- Kvinnelig Anhopning av Svenska Tonsättare (KVASt): <http://kvast.org>

TILPASSING AV VERKTØY

Det er viktig at organisasjonene som skal ta i bruk likestillingsverktøy, er analytiske når det gjelder hvilke problemstillinger og behov som gjelder akkurat dem. På grunn av forskjeller i årsaker, kontekst, typer skjevheter og individforskjeller i organisasjonene kreves forskjellige verktøy for forskjellige fagområde/institusjonstype/sted og så videre.

Eksempelvis ga Balanse-prosjektet i Tromsø i en debattartikkel om kjønnsubalanse i *kulturskolen* disse anbefalingene til kulturskolefeltet (Blix og Gjærum 2016):

1. Tør å snakke om kjønnsubalanse.
2. Tenk én gang til når du får i oppgave å foreslå en person til en jobb.
3. Framsnakk representanter for det underrepresenterte kjønn.
4. Se til at begge kjønn er representert i alle utvalg der kunst vurderes.
5. Kjenner du en trang til å kategorisere artister med begrepene jenteband, ballerock eller kvinnelig musiker, forsøk å bytte ut kjønn med hudfarge, seksuell legning eller religiøs tilknytning. Ser det rart ut, er det rart (lånt fra Balansekunst-prosjektet¹²).
6. Lag egne arenaer og nettverk for jenter (eller gutter) der det trengs.
7. Tør å påpeke og å påvirke.

MYE BRUKTE TOOLKITS I AKADEMIA I EUROPA

Gender Equality in Academia and Research – GIR tool: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

European Institute for Gender Equality: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>



KAPITTEL 8

CODA

STYREVEDTAK OM VARIG VIRKNING AV «KJØNN OG SKJØNN»-PROSJEKTET

Ved det kunstfaglige fakultet ble det i styremøte 26. oktober 2018 vedtatt å følge opp «Kjønn og skjønn»-prosjektet gjennom:

Innstilling til vedtak:

Fakultetsstyret anser arbeidet med prosjektet «Kjønn og skjønn i kunstfagene» som svært verdifullt og ber om å få seg forelagt en nærmere beskrivelse av følgende oppfølgingstiltak:

- *plan for revisjon av fakultetets likestillingsplan hvor det kan inngå:*
- *metode for gjennomføring av telling av faktorer som kan måle kjønnsbalanse*
- *bevisstgjøringstiltak*
- *kjønnsbalanseperspektiver i forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid*
- *likestillingspris blant studenter*
- *fokus på kjønnsbalanse i ulike styringsorganer internt på Det kunstfaglige fakultet*

Et slikt styrevedtak vil fungere forpliktende for organisasjonen og samtidig signalisere både innad blant studenter og ansatte, og utad for feltet, at dette er en prioritet for fakultetet.

ANBEFALINGENE FRA PROSJEKTET TIL FAKULTETSSTYRET

Med utgangspunkt i erfaringene fra prosjektet, ideer fra lederkursene og den forskningsbaserte kunnskapen prosjektet har produsert, har vi følgende anbefalinger for å sikre varig virkning av prosjektet:

Telle/kontrollere

En av de enkleste måtene å jobbe med kjønnsbalanse på har vist seg å være å telle antall kvinner og menn i forskjellige posisjoner og roller ved institusjonen. Dette bevisstgjør ubalanser og er en forutsetning for å sette i verk tiltak. Her vil det være riktig å anbefale prosedyrer for hvordan dette skal foregå, og hvem som er ansvarlig for å følge opp.

Likestillingspris og balansesjokolader

Det har vist seg å være en positiv og effektiv måte å få ansatte og studenter mer engasjert i likestillingsarbeid, og i tillegg vil disse problemstillingene få jevnlig oppmerksomhet gjennom denne typen belønninger.

Lederforankring/styringsdialoger

Prosjektets forskning viser at det er svært sentralt at kjønnsbalanse blir kontrollert og fulgt opp fra ledelsens side, på alle nivåer. Dette kan blant annet gjøres ved at rektoratet avkrever tall og strategier fra enhetene i årlige dialogsamtaler, og at også instituttene avkreves rapporter om kjønnsbalanse og om hvordan de jobber med dette. Det kan argumenteres for at dette er å benytte det konstitusjonelle ansvar som foreligger hos kunnskapsministeren.

Likestillingsplan/likestillingsombud

Enhetene bør ha egne, forpliktende likestillingsplaner med handlingsplan, og et utvalg som følger opp disse, helst et eget likestillingsombud.

Bevisstgjøring

Arbeidet med bevisstgjøring om likestilling, ubalanse og ubevisst bias må sies å ha vært vellykket gjennom hele prosjektet. Måter å følge opp dette på kan være ved å fortsette å diskutere ubevisst bias gjennom jevnlige workshops og kurs, ved at man i kommunikasjons- og formidlingsarbeid er bevisst bilde- og språkbruk knyttet til kjønn, at både kvinner og menn framsnakker det underrepresenterte kjønn slik at ingen blir usynliggjort, skrive Wikipedia-artikler, være bevisst på kjønnsbalansen i repertoar- og litteraturlister og å komme i gang med slikt arbeid tidlig(ere) i musikkutdanningene (kulturskole, Unge Musikere og videregående skole).

Kjønnsperspektiver i FoU

Gjennom å være bevisst på kjønn som en faktor/variabel i FoU- arbeid kan kunstfagene være med på å bidra til at også kunnskapsdannelsen i feltet har fokus på kjønnsbalanse. Her er Forskningsrådet spesielt oppmerksomme for tiden. Dette gjelder også i studieplanene ved institusjonen.

Professor II

Det er også en positiv inspirasjon og en bevisstgjøring å ha tilsatt kvinner i professor II-stilling, og her kan man søke UiT om penger til dette.

Tiltak rettet mot individer

Arbeidet med å inspirere den enkelte til å søke opprykk har vært viktig, og kvinner trenger mer oppmuntring enn menn for å oppleve at toppstillingene er aktuelle for dem. Det viste seg på kursene om opprykksordninger som inviterte alle ansatte, at det er generelt lite kunnskap blant de ansatte om disse ordningene. Det kan antakelig lønne seg å ha slike kurs jevnlig, og kanskje styrke kvinnenens aspirasjoner ved å beholde nettverksgruffunksjonen. Det vil også være å anbefale at Kunstfak / den nye organisasjonen har avsatt noen midler til skriveavbrekk, skrivestøtte og prøvevurdering for kvinner som søker opprykk.

KUNNSKAPSBYGGING OG TILTAK FOR BEDRE KJØNNBALANSE

Med rapporten *Musikk og kjønn: Status i felt og forskning* (Lorentzen og Stavrum 2007) startet man i Norge en diskusjon om hva som konstituerer utfordringene for bedre kjønnsbalanse i kunstfeltet. Forfatterne påpekte den gangen betydningen av forskningsbasert kunnskap som går lenger enn å bare registrere hva som er situasjonen rent statistisk:

“ «For å utarbeide en kulturpolitikk som er egnet til å møte de utfordringer som kjønnsaspektene ved kunstfeltet og musikkfeltet skaper, trengs det imidlertid også kunnskap som trenger under overflaten av tall og formelle posisjoner. Det trengs kunnskap som viser hvilke forståelsesmåter, talemåter, praksisformer og selvforståelser som bidrar til å produsere og bære oppe den raående og seiglivede kjønnsstrukturen på feltet» (Lorentzen og Stavrum 2007, s. 6).

Selv om vi er kommet lenger på disse områdene i dag, er det langt igjen til vi har solid kunnskap om hva som skaper kjønnsstrukturer i kunstfeltet i akademien, og hva som er virkningsfulle strategier for å endre disse. Vi finner eksempelvis lite forskning på virkning av likestillingsstrategier i kunstfeltet, og det ville vært svært interessant å vite mer om hva som

er de beste framgangsmåtene for å påvirke kjønnsfordelingen i både toppstillinger og i feltet generelt.

Spesielt interessant i kunstfeltet er det å se nærmere på måter kjønn konstrueres i relasjon til kunstneriske praksiser, og hvordan kunst kan fungere som grunnlag for analyse av kjønnskonstruksjoner, herunder av maskulinitetskonstruksjoner (Hawkins 2016), queer-posisjoner og heteronormativitet (Butler 1990).

Samtidig som «Kjønn og skjønn»-prosjektet pågikk, inntraff den verdensomspennende #MeeToo-kampanjen. Metoo-oppfordringen fra Alyssa Milano spredte seg i 2017 med stor fart i sosiale medier, og kvinner verden over har brukt emneknaggen for å fortelle sine historier, og har slik greid å bryte en taushetskultur om problemer med trakassering og urett på arbeidsplasser. Dette fikk også konsekvenser for kunstfeltet i academia i Norge, hvor flere alvorlige trakasseringssaker ble gjort kjent. En viktig oppfølging av dette bør være at man setter i gang forskningsstudier av trakassering og mobbing i kunstutdanningene, blant annet fordi vi vet at det foregår mye én-til-én-undervisning i fagene, og fordi mulighetene til en profesjonell karriere kan være svært avhengig av gode relasjoner til de rette personene. I relativt små miljøer kan slike forhold føre til sårbare strukturer hvor enkeltpersoner får mye makt.

Som en del av arbeidet med likestillingsstrategier står jobben med å inkludere kvinner i den kunstneriske kanon (Hambro 2008, Mittner 2016). I forlengelsen av den feministiske kritikken av historiefaget hvor kvinner er usynliggjort gjennom systematisk utelatelse fra historiebøker og rolletildelinger, vil det være nødvendig med fortsatt forskningsinnsats på det kunstvitenskapelige feltet.

Vi har gjennom hele prosjektet argumentert for at kjønnsspørsmål ikke bare dreier seg om kvinner, og at mangfoldsproblemer, kjønnsidentiteter, maskulinitetsposisjoner og kvalitetsdefinisjoner også står på spill. Det ligger utrolig mange spennende debatter og perspektiver som vi ikke har rukket å berøre i dette prosjektet, og vi mener at mange av disse vil få stor betydning for utviklingen av et verdig, demokratisk verdenssamfunn i årene framover.

*«I've learned that people will forget what
you said, people will forget what you did,
but people will never forget how you
made them feel» (Maya Angelou)*



FORMIDLING OG REFERANSER

PUBLIKASJONER,
FOREDRAG, INTERVJUER,
LITTERATUR OG NOTER

PUBLIKASJONER

Mittner, L. og Bergli, T. (2018). *Music and Gender in Balance Film*. Gender Balance in Art Education Project / RESULT at UiT The Arctic University of Norway.

Blix, H.S., Mittner, L. og Gjørnum, R.G. (2019). I kjønneordenen. (til review).

Blix, H.S. og Mittner, L. (2019). Karriereløp i høyere musikkutdanning. Om kjønns- og kunstspesifikke utfordringer. (til review)

Blix, H.S. og Mittner, L. (2018). Balansekunst i utøvende musikkutdanning. En empirisk undersøkelse av lederes synspunkter på kjønnsbalanse og likestillingsarbeid ved de utøvende musikkutdanningene i Norge. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 01-02, 104–119

Gjørnum, R.G. og Aure, V. (2016). Kjønn som væren. Hvordan kan iscenesatte kunstuttrykk bidra til forståelse av kjønnets eksistens? *Drama. Nordisk Dramapedagogisk Tidsskrift*, 3/2016, 20–29.

Gjørnum, R.G. (2016). Should I stay or should I go? Om kjønnsstereotyper i hverdagen, i academia og i dramafeltet. *Drama. Nordisk Dramapedagogisk Tidsskrift*, 3/2016, 6–7.

Blix, H.S. (2016). Kjønnede vurderinger i kunstfagene. Er vi partiske? Ja, sier forskningen. *Drama. Nordisk Dramapedagogisk Tidsskrift*, 3/2016, 33–35.

Maxwell, K. og Mittner, L. (2018). *Multimodal Aesthetics and Gender in Beck's Song Reader*. I Tønnesen, E.S. og Forsgren, F. (red.), *Multimodality and Aesthetics*. New York: Routledge.

Mittner, L. (2018). «Students can have a powerful role ...». Understanding Curriculum Transformation Within the Framework of Canon Critique and Critical Pedagogy. *Journal for Research in Arts and Sports Education*, 2(2), 62–74

Blix, H.S. (2017). Framsnakk som likestillingstiltak. KILDEN: *informasjonssenter for kjønnsforskning*. Invitert. Publisert 12. januar 2017.

Blix, H.S. og Gjørsum, R.G. (2018). Små grep gir bedre kjønnsbalanse i musikklivet. *Avisa Nordlys* (Kronikk). Publisert 08.03.2018

Mittner, L. og Blix, H.S. (2015). Nettstedet *BALANSE-prosjektet Kunstfak*.

Mittner, L. og Blix, H.S. (2018). Nettstedet *Music and Gender in Balance – conference 2018*.

Blix, H.S. og Gjørsum, R.G. (2016). I kjønne orden. *Avisa Nordlys og Harstad tidende* (Kronikk). Publisert 16.02.2016.

FOREDRAG OG PANELDEBATTER

Invitert foredrag på OU-kurs på Svalbard i regi av Forskerforbundet ved UiT 19.–21.11.2017: *Kjønn og lønn* v/Hilde S. Blix.

Invitert Pecha Kucha om framsnakk som likestillingstiltak *Balanse i Framsnakk* ved «Hjernekraft - PechaKucha-aften». 30.11.2016., Forskerforbundets nasjonale Pecha Kucha-turné.

«Arkitekten og musikkpedagogen Kirsten Sand». 17. mai-arrangement med Tromsø Akademiske Kvinnekor v/Hilde S. Blix 2017.

Deltakelse i liveoverført paneldebatt med temaet *Hvordan synliggjøre kvinner i kunst og kultur?* Invitert av Wikimedia Norge og Forskningsdagene i Oslo (26.09.2018).

Deltakelse i diskusjonspanel på Forskningsrådets dagskonferanse *Kjønnsbalanse i kulturlivet og i forskning – felles utfordringer?* (07.06.2016)

Deltakelse i diskusjonspanel i *Balansekunstkonferansen 2015* i Oslo.

Presentasjon av «Kjønn og skjønn»-prosjektet ved Annual meeting 2017 of the Association of Nordic Music Academies 10.5.2017.

KONFERANSEINNLEGG

Blix, H.S. (2017). «I kjønn harmoni?». Konferansepaper på den nordiske konferansen *Cutting Edge Kulturskole* ved Høgskolen i Sørøst-Norge 17.–18.10.2017.

Blix, Hilde og Gjørnum, Rikke Gürgens: *Research-based checklist for promotion assessment in arts education*. Presentasjon i symposium ved konferansen 9th european conference on gender, equality in higher education 11.–15.09.2016

Isaksen, Bjarne. Kjønnen instrumentering i Eurovision Song Contest – So What? Cutting Edge Kulturskole 17.10.2017.

Mittner, Lilli; Gjørnum, Rikke Gürgens og Blix, Hilde. Gender Balance in the Arts – A Matter of (E)Quality?. Music and Gender in Balance Conference 05.04.2018.

Mittner, L og Blix, H.S. (2018) Posterpresentasjon av prosjektet «Kjønn og skjønn i kunstfagene» på den internasjonale forskerkonferansen *Music and Gender in Balance*. Tromsø 2018.

INTERVJUER

Intervju med Lilli Mittner i artikkelen «Varierende kjønnsbalanse i akademia» i UiT/Nyheter 25.07.2017

Intervju i Ballade.no: «Forsker på kunstinstitusjoners kjønnsfordeling»

Podkast-intervju av Blix. Invitert i forbindelse med 50-årsjubileet til UiT 08.03.2018

Intervjuet om forskningsprosjektet «Kjønn og skjønn» på NRK Troms (og Kulturnytt)

Intervju om Facebook-prosjektet 366 fabelaktige kvinner i avisa Nordlys 12.04.2016

Radiointervju av Mittner og Blix: «Få kvinner i ledende stillinger i kunstakademia». NRK Nyhetsettermiddag 06.04.2017

Intervju på NRK Kulturnytt om Wikipedia-prosjektet 52www høst 2017

Intervju i avisa Nordlys om Wikipedia-prosjektet 52www høst 2017

Intervju i avisa Nordlys om likestilling og statuer i Tromsø. 11.04.2016

LITTERATUR

Ahlqvist, V., Andersson, J., Söderqvist, L. og Tumpane, J. (2015). *A gender-neutral process? A qualitative study of the evaluation of research grant applications 2014*. Stockholm: Swedish Research Council.

Aiston, S.J. og Jung, J. (2015). Women Academics and Research Productivity: An International Comparison. *Gender and Education*, 27(3), 205–220.

Bagge, M. (2018). *Tagungsbericht: Music and Gender in Balance*, 05.04.2018 – 06.04.2018 Tromsø. H-Soz-Kult, 09.09.2018.

Beyer, S. (1990). Gender differences in the accuracy of self-evaluations of performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59 (Nov 90), 960–970.

Björck, C. (2011). *Claming Space: Discourses on Gender, Popular Music, and Social Change*. Doktoravhandling, Göteborg Universitet.

Blix, H.S. (2017). Framsnakk som likestillingstiltak. *Kilden: informasjonssenter for kjønnsforskning*. Publisert 12. januar 2017.

Blix, H.S. og Mittner, L. (2018). Balansekunst i utøvende musikkutdanning. En empirisk undersøkelse av lederes synspunkter på kjønnsbalanse og likestillingsarbeid ved de utøvende musikkutdanningene i Norge. *Tidsskrift for kjønnsforskning* 01-02, 104–119.

Blix, H.S. og Gjørnum, R.G. (2016). Små grep kan gi bedre kjønnsbalanse i musikklivet. *Musikkultur*: <https://musikkultur.no/fagartikler/sma-grep-kan-gi-bedre-kjonn-balanse-i-musikklivet-6.54.434522.7e3daa6ff0> (hentet 12.09.2018)

Bogdanovic, D. (2015). Gender and Equality in Music Higher Education. *National Association for Music in Higher Education*, UK.

Boise, S. de (2017). Tackling gender inequalities in music: a comparative study of policy responses in the UK and Sweden. *International Journal of Cultural Policy*.

Borgen, J.S., Arnesen, C.Å., Caspersen, J., Gunnes, H., Hovdhaugen, E. og Næss, T. (2010). *Kjønn og musikk. Kartlegging av kjønnsfordelingen i utdanning og arbeidsliv innenfor musikk*. NIFU, Rapport 49/2010.

Brandser, G. og Sümer, S. (2016). *Farefull ferd mot toppen. Kjønnsbalanse i forskning og forskningsledelse ved forsknings- og utdanningsinstitusjoner i Bergen*. Bergen: Stein Rokkan senter for flerfaglige samfunnsstudier.

Brink, M. van den (2013). Gender in Academic Networking: The Role of Gatekeepers in Professional Recruitment. *Journal of Management Studies*, 51(3), 460–492.

Butler, Judith (1990): *Gender trouble. Feminism and the subversion of identity*. New York: Routledge.

Citron, M.J. (1993). *Gender and the Musikal Canon*. Cambridge: Cambridge University Press.

Eagly, A.H. og Carli, L.L. (2007). *Through the labyrinth: the truth about how women become leaders*. Boston, Mass.: Harvard Business School Press.

Eagly, A.H. og Karau, S.J. (2002). Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–98.

Edemo, G. og Engvoll, I. (red.) (2009). *Att gestalta kön. Berättelser om scenkonst, makt och medvetna val*. Stockholm: Teaterhögskolan i Stockholm.

Favilli, E. og Cavallo, F. (2017). *Good night stories for rebel girls: 100 tales of extraordinary women*. Particular Books.

Gaucher, D., Friesen, J. og Kay, A.C. (2011). Evidence That Gendered Wording in Job Advertisements Exists and Substantiates Gender Inequality. *Journal of Personality and Social Psychology* 101(1), 1–20.

Gjestad, R.H. (2014). *Ingen flere kvinner på radio*. Aftenposten 10.07.2014.

Goldin, C. og Rouse, C. (2000). Orchestrating Impartiality: The Impact of «Blind» Auditions on Female Musicians. *The American Economic Review*, 90(4), 715–741.

Green, L. (1997). *Music, Gender, Education*. Cambridge: Cambridge University Press.

Green, L. (2014). *Music Education as Critical Theory and Practice*. London: Routledge.

Gunnes, H. og Olsen, B.M. (2016). *Kvinner i kunstfagene. Statistikk om kvinner i kunstfaglig utdanning*. Arbeidsnotat 2016:19. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU).

Gunnes, H. og Olsen, B.M. (2018). *Statistikk om kvinner i kunstfagene 2009-2017. Figur- og tabellsamling*. Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU)

- Hambro, C. (2008). *Det ulmer under overflaten: Agathe Backer Grøndahl (1847–1907), genus, sjanger og norskhet*. Göteborg: Göteborgs Universitet.
- Hansen, C.K. (2016). *Kvinnfolk*. Harstad: Utenfor allfarvei.
- Haugen, T. (2008). Litteratur – kjønnspolitiske strategier. I Kvalbein, A. og Lorentzen, A. (red.) (2008). *Musikk og kjønn – i utakt?* Oslo: Fagbokforlaget.
- Hawkins, S. (2016). *Queerness in Pop Music. Aesthetics, Gender Norms, and Temporality*. New York: Routledge.
- Hellestrand, I., Dockweiler, M. og Aure, M. (2017). *Barrierer og drivkrefter for kjønnsbalanse ved det Teknisk-naturvitenskapelige fakultet (TN), UiS*. Rapport, UiS.
- Huguet, P. og Régner, I. (2007). Stereotype threat among schoolgirls in quasi-ordinary classroom circumstances. *Journal of Educational Psychology*, Vol 99(3), 545–560.
- Haaland, A.G. (2008). Teater – sementering av gårdagens kjønnsbilder eller en veiviser for fremtidige muligheter? I Kvalbein, A. og Lorentzen, A.H. (red.), *Musikk og kjønn – i utakt?* Oslo: Norsk kulturråd.
- Jöstl, G., Bergsmann, E., Lüftenegger, M., Schober, B. og Spiel, C. (2012). *When Will They Blow My Cover? The Impostor Phenomenon among Austrian Doctoral Students*. *Zeitschrift für Psychologie* 220(2):109–120
- Kaufman, M. (2004). Transforming our Initiatives for Gender Equality by Addressing and Involving Men and Boys: a Framework for Analysis and Action, I Ruxton, S. (red.), *Gender Equality and Men: Learning from Practice*, London: Oxfam GB.
- Korsvik, T.R. og Rustad, L.M. (2018). *Hva er kjønnsperspektiver i forskning? Eksempler fra tverrfaglige forskningsområder*. Oslo: Kilden, kjønnsforskning.no

- Kvalbein, A. og Lorentzen, A. H. (2008). *Musikk og kjønn – i utakt?* Oslo: Norsk kulturråd.
- Linková, M. (2017). Academic excellence and gender bias in the practices and perceptions of scientists in leadership and decision-making positions. *Gender and Research*, 18(1), 42–96.
- Lorentzen, A. og Stavrum, H. (2007). *Musikk og kjønn. Status i felt og forskning*. Telemarksforskning, notat nr. 5/2007.
- Lund, A.C. (2011): *Mot alle odds. En analyse av dagnadsleksikonet Wikipedia og dets bidragsyttere*. Masteroppgave i medier og kommunikasjon, Universitetet i Oslo.
- Løvbak, H.E. og Holter, Ø.G. (2012). *Kjønn og karriere. En rapport om kvinners karriereutvikling med utgangspunkt i mentorprogrammet ved Universitet i Oslo*. Oslo: Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, Universitetet i Oslo.
- MacNell, L., Driscoll, A., og Hunt, A.N. (2014). What's in a Name: Exposing Gender Bias in Student Ratings of Teaching. *Innovative Higher Education*, 40(4), 291–303.
- Mangset, P. (2004). «Mange er kalt, men få er utvalgt». *Kunstnerroller i endring*. Bø: Telemarksforskning. Rapport nr. 215.
- Mangset, P. (2008). Profesjonell musikkutdanning og kjønn. I Kvalbein, A. og Lorentzen, A. H. (red.), *Musikk og kjønn – i utakt?* Oslo: Norsk kulturråd.
- Mast, M.S. og Sczesny, S. (2010). Gender, Power, and Nonverbal Behavior. I Chrisler, J.C. og McCreary, D.R. (red.): *Handbook of Gender Research in Psychology*. New York: Springer.
- McVicker, M.F. (2010). *Women Composers of Classical Music: 369 Biographies Through the Mid-20th Century*. Jefferson, N.C.: McFarland.

Mittner, L. (2018). «Students can have a powerful role ...». Understanding Curriculum Transformation Within the Framework of Canon Critique and Critical Pedagogy. *Journal for Research in Arts and Sports Education*, 2(2), 62–74.

Mittner, L. (2016). *Möglighetsräume Studien zum kulturellen Handeln komponierender Frauen des 19. Jahrhunderts in Norwegen*. Hannover: Wehrhahn.

Mittner, L. og Blix, H.S. (2018). *Kunstfaglige perspektiver på likestillingsarbeid i academia. Sluttrapport for prosjektet «Kjønn og skjønn i kunstfagene - «nye» barrierer for kvinner?* UiT – Norges arktiske universitet.

Moss-Racusin, C.A., Dovidio, J.F., Brescoll, V.L., Graham, M.J. og Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), 16474–16479.

Mullany, L. (2007). *Gendered discourse in the professional workplace*. Basingstoke; New York: Palgrave Macmillan.

Nielsen, M.W. (2015). *New and persistent gender equality challenges in academia: PhD dissertation*. Aarhus Universitet, Institut for Statskundskab. Aarhus: Politica.

Norges forskningsråd (2009). *Likestilling i forskning – hva fungerer? En analyse av til-delingsprosessene i Forskningsrådets kvalitetssatsinger YFF, SFF og SFI*. Oslo: Norges forskningsråd.

Norges forskningsråd (2017). *Midtveisevaluering BALANSE for perioden 2013–2017*.

Norsk filminstitutt (2017). *Kjønnsbalansen i norsk film*. Oslo: Norsk filminstitutt.

Olofsson, C. (2012). *Musik och genus – röster om normer, hierarkier och förändring*. Göteborg: Högskolan för Scen och musik.

- Proudfoot, D., Kay, A.C. og Koval, C.Z. (2015). A gender Bias in the Attribution of Creativity: Archival and Experimental Evidence for the Perceived Association Between Masculinity and Creative Thinking. *Psychological Science*, 26(11), 1751–1761.
- Regueiro, P.D. (2000). An Analysis of Gender in Spanish Music Textbook. *Music Education Research Vol 2*(1), 57–73.
- Rhode, D.L. (2017). *Women and leadership*. New York: Oxford University Press.
- Rossiter, M.W. (1993). The Matthew Mathilda Effect in Science. *Social Studies of Science*, 23(2), 325–341.
- Rønning, A.B. (2012). Kunst, kjønn og estetisk vurdering. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 36(01), 3–17.
- Sandberg, S. (2013). *Lean In. Women, Work, and the Will to Lead*. New York: Alfred A. Knop.
- Schipani, V. (2016). Gender Bias: a ladder made for men. *EuroScientist*, <https://www.euroscientist.com/a-ladder-made-for-men/> (hentet 26.10.2018)
- Schmader, T., Whitehead, J. og Wysocki, V. (2007). A Linguistic Comparison of Letters of Recommendation for Male and Female Chemistry and Biochemistry Job Applicants. *Sex Roles* 57(7-8) 509–514.
- Skanche-Knutsen, A. (2008). Djevelens advokat. I Kvalbein, A. og Lorentzen, A. H. (red.), *Musikk og kjønn – i utakt?* Oslo: Fagbokforlaget.
- Skjeie, H. og Teigen, M. (2003). *Menn imellom. Mannsdominans og likestillingspolitikk*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

- Stavrum, H. (2014). Hvor mange gullplater henger på veggen? Om danseband og kvalitet. *Sosiologi i dag*, 4(1), 91–116
- Vabø, A., Gunnes, H., Tømte, C., Bergene, A.C. og Egeland, C. (2012). *Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning En tilstandsrapport* (Bd. 9/2012). Oslo: Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU).
- Valian, V. (2004). Beyond Gender Schemas: Improving the Advancement of Women in Academia. *NWSA Journal*, 16(1), 207–220.
- Wagner, C., Garcia, D., Jadidi, M. og Strohmaier, M. (2015). It's a Man's Wikipedia? Assessing Gender Inequality in an Online Encyclopedia. *AAAI Publications, Ninth International AAAI Conference on Web and Social Media*.
- Wennerås, C. og Wold, A. (1997). Nepotism and sexism in peer-review. *Nature*, 387(6631), 341–343.
- Wickstrøm, A. (1997). *Kvinneliv, kunstnerliv: Kvinnelige malere i Norge før 1900*. Oslo: Gyldendal.
- Wifstad, N.V. (2014). *Orkesterkultur. Kjønn og rolleforståelse i Kringskastingsorkesteret*. Masteroppgave, Institutt for musikkvitenskap, Universitetet i Oslo.
- Williams, J.C. (2005). The Glass Ceiling and the Maternal Wall in Academia. *New Directions for Higher Education*, 2005(130), 91–105.

NOTER

1. <http://kifinfo.no/nb/2016/05/satser-pa-opprykk>
2. Programplan (2017–2022) for NFR-programmet «Kjønnsbalanse i toppstillinger og forskningsledelse – BALANSE» https://www.forskningsradet.no/prognnett-balanse/Om_programmet/1253964606557
3. <https://www.seminarpartner.no/person/anne-grethe-solberg/>
4. <https://www.glassdoor.com/employers/blog/10-ways-remove-gender-bias-job-listings/>
5. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/likestillingssporsmal-pa-1-2-3/id2593131/>
6. <https://www.alexa.com/topsites>
7. <https://www.theatlantic.com/technology/archive/2015/10/how-wikipedia-is-hostile-to-women/411619/>
8. <https://genderedinnovations.stanford.edu/what-is-gendered-innovations.html>
9. Begrepet portvokter brukes ofte om mennesker i organisasjonen som har muligheten til å påvirke avgjørelser, eller har definisjonsmakt i feltet, uten nødvendigvis å ha formelt lederansvar (Brink 2013).
10. <http://www.heforshe.org/en>
11. Årsrapport 2016-2017 for Program for kunstnerisk utviklingsarbeid. <http://artistic-research.no/arsrapport-pku-2016-2017/?lang=en>
12. <https://balansekunstprosjektet.no>



Illustrasjonsfoto: colourbox.no

I kunstfaglige utdanningsinstitusjoner er det fremdeles stor overvekt av menn i faglige toppstillinger selv om det i flere tiår har vært utdannet like mange kvinner som menn i utøvende kunstfag. Denne boken er kommet til som et resultat av forsknings- og tiltaksprosjektet «Kjønn og skjønn i kunstfagene» som Det kunstfaglige fakultet ved UiT – Norges arktiske universitet, gjennomførte i perioden 2015–2018. Prosjektet hadde som mål å endre kjønnsbalansen mellom menn og kvinner i akademiske toppstillinger og å skape økt nasjonal oppmerksomhet på tiltak for kjønnsbalanse blant vitenskapelig ansatte ved landets øvrige kunstutdanningsinstitusjoner. Sentralt i prosjektet sto forholdet mellom kjønn og skjønn. Vurderinger i tilsettingsprosesser og opprykk er i kunstneriske stillinger basert på andre kriterier enn de vitenskapelige ved at det i hovedsak er kunstneriske meritter som vurderes. Kvalitetskriteriene er i en viss forstand vagere og mindre forutsigbare enn i andre akademiske fag. I tillegg viser forskning at menns prestasjoner ofte vurderes som overlegne, både av menn og kvinner, og at denne ubevisste forutinntattheten er i kvinners disfavør når de vurderer kompetanse.

Tekstene i boka er en blanding av fortellinger fra deltakere i prosjektet, rapporter fra forskningsarbeidene knyttet til prosjektet, statistisk materiale om kjønnsbalanse, erfaringer med likestillingsarbeid og tips til tiltak som kan være nyttige for både kunstfeltet og andre fagfelt i academia. Noen problemstillinger og forslag til endringsstrategier er nokså kunstspefifikke, mens andre er overførbare til andre fag ved norske utdanningsinstitusjoner. Publikasjonen har også som mål å oppsummere, informere, bevisstgjøre og å inspirere til å videreutvikle innovative måter å jobbe med strategier for å bedre kjønnsbalansen i toppstillinger i academia.

ISBN: 978-82-691586-0-1

