

Gjestekommentar
- økonomi

Kari Due-Andresen



Hilde C. Bjørnland



Kjersti Haugland



Steinar Holden



Elisabeth Holvik



Per Richard Johansen



Knut Anton Mork

Smarte menn, hjelpsomme kvinner

Nye studier viser overraskende negative holdninger til kvinner i akademia og næringsliv. Slikt holder kvinner unna topposisjoner.

Metoo-kampanjen og dens søkelys på kvinner som trakasseres seksuelt av menn med makt, har preget nyhetene en god stund. Men det finnes en annen form for diskriminering som, om ikke like undertrykkende, er svært inngripende i en kvinnes hverdag: Det handler om dårlige holdninger og manglende anerkjennelse av kvinner fra menn i tradisjonelt mannsdominerte deler av yrkeslivet. Det er en type diskriminering som er lite synlig, men som kan hindre kvinner i å nå like langt som menn.

Diskrimineringen er til stede både i akademia og i næringslivet internasjonalt, og jeg våger å påstå, også i Norge.

Undersøkelser og analyser basert på enkeltintervjuer med kvinnelige toppledere kan gi inntrykk av at det ikke finnes et slik glasstak, altså fordommer som hindrer kvinner i å nå toppen. I stedet bekrefter slike enkle analyser at kvinnelige toppledere er superambisøse og at de som når opp gjør det fordi de virkelig ønsket lederjobben. Ergo er kvinner som ikke når toppen, ikke like ambisøse, ikke like villige til å ofre det som kreves, sammenlignet med menn.

Konklusjon: Kvinner må jobbe enda hardere hvis skal de lykkes.

Problemet med slike analyser er selvfølgelig at de er basert på et svært begrenset utvalg kvinner - som har hatt suksess. Analysene utelater å spørre dem som ikke nådde toppen om de virkelig var mindre ambisøse, om de ikke ønsket jobben nok. Men viktigst av alt: De spør ikke dem som til syvende og sist ansetter ledere om de anerkjenner menn og kvinner likt.

Det burde de. Flere nye internasjonale studier basert på en helt annen type data og verktøy enn det enkle spørreundersøkelser baser seg på, viser at det er store forskjeller i vurderingene av kvinner og menn. La meg nevne tre studier. To er basert på tekstanalyse av nettbaserte konversasjoner, mens den siste er basert på et eksperiment.

Den første banebrytende og mye omtalte amerikanske studien beskriver en arbeidskultur som kan virke nesten fiendtlig



Den første banebrytende og mye omtalte amerikanske studien beskriver en arbeidskultur som kan virke nesten fiendtlig mot kvinner i deler av økonomifaget. Foto: Istock/Getty Images

Økonomi
Hilde C. Bjørnland



mot kvinner i deler av økonomifaget. Studien er utført av Alice H. Wu, som er masterstudent ved UC Berkeley og som skal begynne på doktorgraden ved Harvard til høsten. Wu bruker såkalt maskinlæring til å analysere store mengder tekstdata fra noe som heter econjobrumors.com. Dette er et nettsted der studenter, professorer og andre kan skrive anonyme notater om navngitte studenter. Databasen blir blant annet brukt ved rekruttering til akademia og næringslivet.

Gjennom sin analyse av millioner av data, har Wu klart å sortere data og har med det dokumentert voldsomme negative og fiendtlige holdninger til kvinnelige økonomistudenter, de fleste gitt av menn.

Det andre eksempelet er en analyse basert på studenters evaluering av foreleseren. I USA har man noe som heter «rate my professor», et offentlig tilgjengelig nettsted der studenter kan skrive en vurdering av professorene, et slags verbalt terningkast. Gjennom bruk av maskinlæring til å klassifisere millioner av ord, har historieforsker og dataanalytiker Benjamin Schmidt laget et verktøy der man kan søke opp ord for å se i hvilken grad de beskriver mannlige og kvinnelige forelesere likt.

For eksempel kan man søke på ordet «smart», og se hvor stor andel av mannlige og kvinnelige forelesere innenfor for eksempel jus eller økonomifaget som blir beskrevet slik.

Mens menn er overrepresentert som morsomme, intelligente og smarte, er kvinner overrepresentert som irriterende, onde og frustrerte. En trøst er at kvinner scorer høyere enn menn på ordet hjelpsomme. Men dessverre gir ikke egenska-

pen «hjelpsom» kvinner større sjanse for å bli leder. Tvert imot.

De ovennevnte analysene har noen begrensninger ved at man for eksempel ikke vet om menn eller kvinner er overrepresentert i utvalget. Det tredje eksempelet har ikke den begrensningen. Analysen, utført av sosiologer ved universitetet i Nord-Carolina, er basert på et kontrollert eksperiment der man lar studenter som følger kurs på nett evaluere lærere. Resultatene viser at studentene gir mye bedre evaluering av de mannlige lærerne, selv om mennene i dette tilfellet faktisk er kvinner. Det vet ikke studentene, de har kun fått oppgitt et fiktivt navn på læreren og chatter online med kvinnen de da tror er mann.

At kvinner er underrepresentert som toppledere i næringslivet og på universiteter i USA har lenge vært kjent. Trenden i Norge er kanskje bedre: Andelen kvinnelige ledere har økt noe, men hovedsakelig i offentlig sektor. I privat næringsliv og i akademia er det fortsatt mangel på kvinnelige toppledere, og andelen kvinnelige professorer i mannsdominerte fagretninger som økonomi og finans står stille eller er fallende.

Årsakene til at det er slik, er selvfølgelig mange. Men jeg tror at så lenge man ikke tar tak i negative holdninger og manglende anerkjennelse av kvinner, kommer ikke dette til å endres noe særlig.

Det er lov å håpe at noen slike holdninger nå vaskes vekk i kjølvannet av Metoo-kampanjen.

Hilde C. Bjørnland, professor, Senter for anvendt makro- og petroleumsøkonomi (CAMP), Handelshøgskolen BI

Mer debatt s. 34-36 →

” Mens statsmakten garanterer norske kroners aksept og brukelighet vil du for bitcoin ikke ha noe sted å gå

Gunnar S. Eskeland, professor ved Norges Handelshøgskole

Debattansvarlig: Vidar Ivarsen Telefon: 22 00 10 59 Sentralbord: 22 00 10 00 Epost: debatt@dn.no Telefaks: 22 00 11 10

Hovedinnlegg/kronikk: Maks 4500 tegn inklusive mellomrom Underinnlegg/replikk: Maks 1500 tegn (ca. 250 ord) Legg ved portrettfoto.

Alt stoff som leveres til Dagens Næringsliv, må produseres i henhold til Vær varsom-plakaten. Dagens Næringsliv betinger seg retten til å lagre og utgi alt stoff i avisen i elektronisk form, også gjennom samarbeidspartnere. Redaksjonen forbeholder seg retten til å forkorte innsendte manuskripter. Debattinnlegg honoreres ikke.