

# LIKESTILLING I AKADEMI – FRA KUNNSKAP TIL ENDRING

Lotta Snickare og Øystein Gullvåg Holter

## DETTE TAR VI OPP

- Hva er særegent ved FRONT?
- Vårt viktigste resultat?
- Modellutvikling – verktøy for tolkning
- Menn og maskulinitet

## HVA ER SÆREGENT VED FRONT

- Forskning som integrert del av utvikling
- Bakgrunn for denne metoden – aksjonsforskning
- Etterspørsel på MN – vi må vite mer
- Grundig forskning – tre hovedmetoder
- Surveys, intervjuer, følgeforskning

# FORSKNING KREVER ÅPENHET

- Møter barrierer, innvendinger
- «Vår organisasjon kan komme i dårlig lys»
- Problemene kan løses:
  - Vanntett anonymisering
  - Ta opp problemer men styre unna personalpolitikk
  - Dialog med deltakerne

# EFFEKTER AV FORSKNING

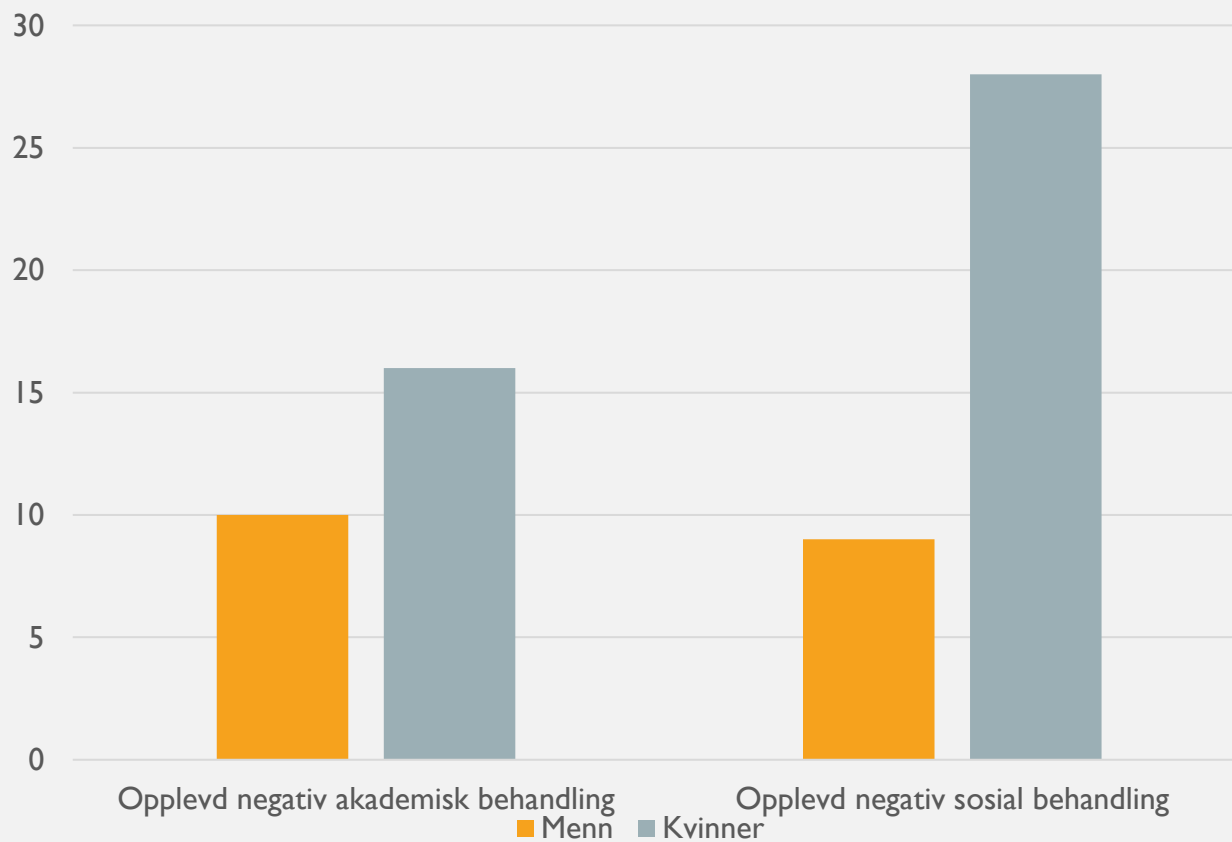
- Mobilisere engasjement, nysgjerrighet
- «Kjenn deg selv»
- Utvikle modeller – læringsverktøy
- Ikke en «fasit» – åpne for diskusjon, revidering

*Men realister er vel ikke kjønnsforskere?*

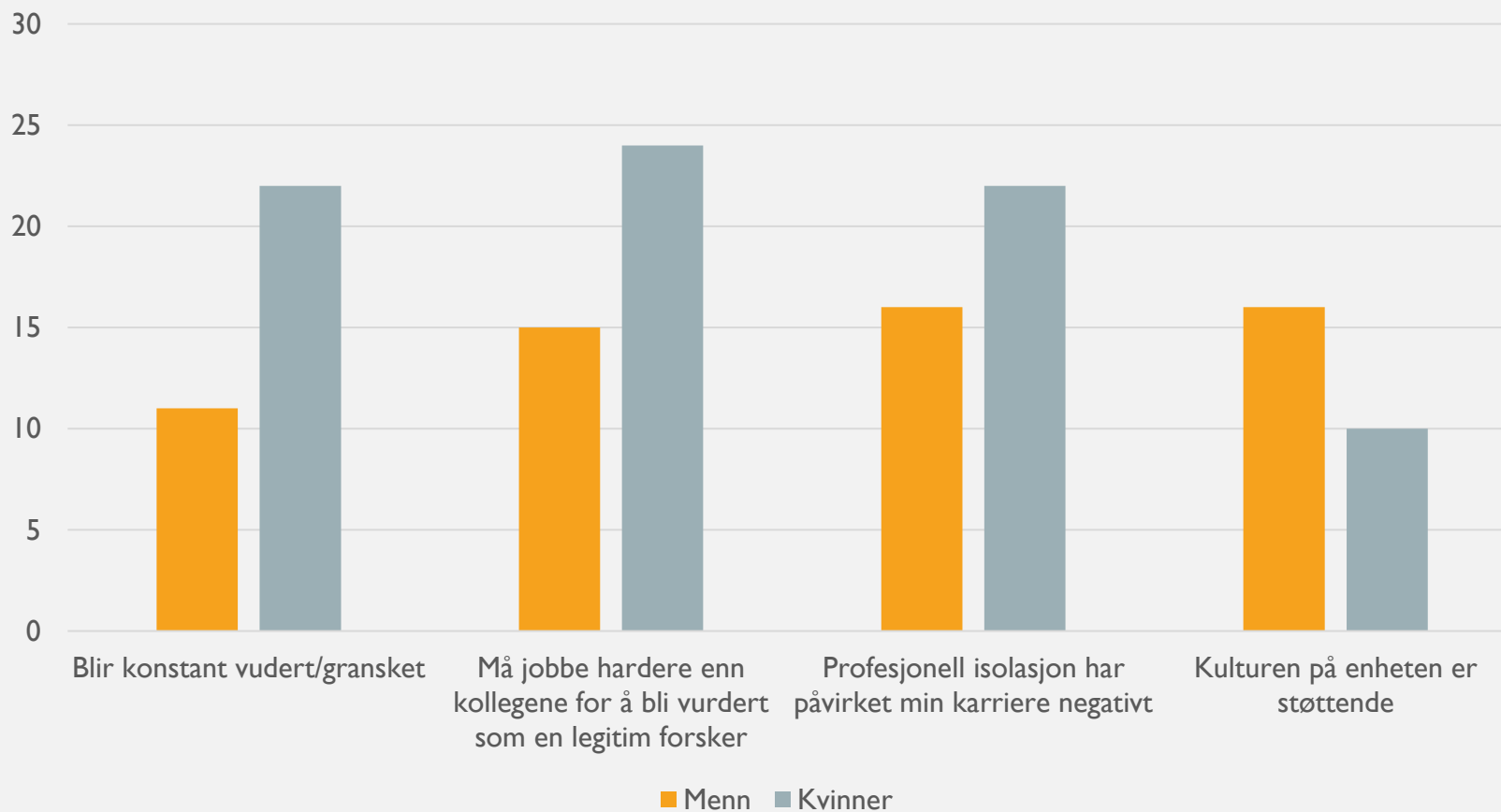
*Blir ikke kjønnsbalanse for snevert?*

VÅRT VIKTIGSTE RESULTAT?

# MASTERSTUDENTER - OPPLEVELSE AV MILJØET



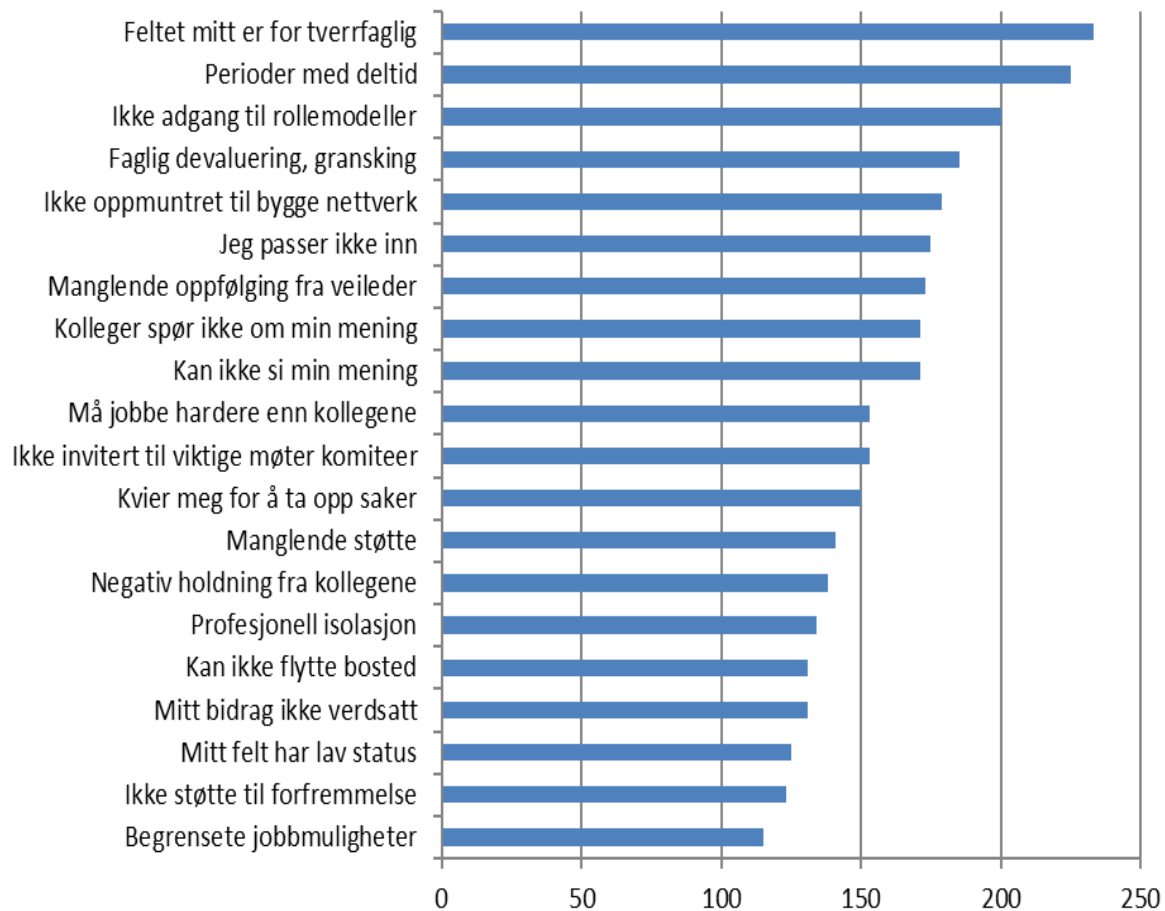
# VITENSKAPELIG ANSATTE - OPPLEVELSE AV MILJØET





# KJØNNSGAPET

**Kvinnens sjanse for å oppleve problemer med miljø og kultur, i forhold til menns sjanse. Prosent (menns sjanse = 100).**



# BØYGEN- MODELLEN

## Akkumulert ulempe

- **Små (og store)** «motbakker»
- **Skjult kjønnsbias**
- «**Mikrohendelser**» – det som *ikke* skjer (ikke lyttet til, ikke sitert, ikke referert, mv.)
- **Å være «forskjellig»** (les: mindreverdige)



*Bøygen - E Werenskiöld 1893*

- **Jeg passer ikke her**
- **Jeg «trekker» meg**
- **Bøygen er en delvis usynlig motstander**
- **Bøygen virker gjennom at ytre motstand leder til indre tvil.**
- **Den som utsettes for Bøygen, tviler på seg selv og sin egen dømmekraft.**

# MODELLUTVIKLING – VERKTØY FOR TOLKNING

- Vi startet empirisk – med Bøygen
- Bøygen sier noe om hvordan, lite om hvorfor
- Aktiv mannsdominans finnes, bl a i form av seksuell trakassering, men forklarer ikke hele bildet
- Derfor tok vi opp struktur (Janus) og kultur (Trisyn)

# JANUS-MODELLEN

Kjønnsdiskrimineringens to ansikter:  
(legitim) differensiering og (illegitim)  
stratifisering

- **Differensiering:** Kjønnene er ulike.  
Dvs. forskjell, som ikke behøver å ha  
noe med status eller makt å gjøre
- **Stratifisering:** Ett kjønn er rangert  
over det andre, har høyere status,  
mer makt

Dette endrer seg, oppover gjennom  
karriereløpet. På studentnivå er fokus  
på forskjell. Etterhvert flyttes fokuset til  
rang og hierarki.

*Likeverdigg forskjell blir til mindre/mer  
verdi*



Innvendinger:

Teoretisk sannsynlig men  
ikke systematisk empirisk  
basert

Ikke en rettlinjet utvikling -  
mer komplekst, lokal  
variasjon

# TRISYN-MODELLEN

Hvorfor er menn dominerende / kvinner fraværende på toppnivå?

- Ikke / lite problem
- Kvinneproblem
- Systemproblem
  
- Varierer med kjønn og plass i karrierestigen
- Utfordrer fortolkningen av meritokratiet



Innvendinger:

Er ikke bare uttrykk for motstand

Griper bare en del av kulturen mht kjønn

«Systemproblem» kan bli uforpliktende

# Trestegs-modellen

- en sammenfatning med fokus på organisasjonsutvikling

	Typiske uttrykk	Arbeidsmiljø (Bøygen)	Struktur (Janus)	Diskurs (Trisyn)
<b>Steg I</b> <b>Tidlig fase</b> <b>Lite likestilling</b> <b>Dominerende maskulinitet og mannsdominans</b>	<p>Kvinner er ofte tause, og tenker 'det er min feil'</p> <p>Ledende menn har 'stålhard tro på meritokratiet'</p> <p>Menn flest tar forholdene for gitt</p>	<p>Kvinner (og noen menn) opplever akkumulert ulempe – problematiseres ikke</p> <p>'Omsorg er for tapere'</p>	<p>Kjønnsforskjell blir til mindreverd for kvinner</p> <p>Problematiseres ikke (er naturlig)</p> <p>Kjønnsortering bidrar til maskulin kultur</p>	<p>Fravær av kvinner på toppnivå er ikke et problem</p> <p>Menn bør følge normen, ikke opponere</p> <p>'Annerledes' menn marginalisert</p>

	Typiske uttrykk	Arbeidsmiljø (Bøygen)	Struktur (Janus)	Diskurs (Trisyn)
<b>Steg 2</b> <b>Mellomfase</b>  <b>Mer vekt på likestilling i organisasjonen, iallfall offisielt</b>	<p>Kvinner og ‘ildsjeler’ tar opp problemet men møter motstand</p> <p>Mer ‘gender trouble’ i organisasjonen</p> <p>Noen menn blir mer bevisste på ulikestilling</p>	<p>De som har problemet har fortsatt ansvar for å ta det opp</p> <p>(Presset på kvinner kan øke)</p> <p>Omsorg og liv/arbeid kommer opp også blant menn</p> <p>Mer omstridt (contested) maskulinitet</p>	<p>Kjønnsortering blir mer problematisert</p> <p>‘Kanskje kvinner også ønsker karriere – og menn ønsker omsorg’</p> <p>Noe støtte til kvinners karriere</p> <p>Lite støtte til menns omsorg</p>	<p>Ubalanse er et problem men et begrenset kvinneproblem</p> <p>‘Noen kvinner er gode nok’</p> <p>Splittet diskurs hindrer endring</p> <p>Ensidig kvinnefokus</p>

	Typiske uttrykk	Arbeidsmiljø (Bøygen)	Struktur (Janus)	Diskurs (Trisyn)
<b>Steg 3</b>  <b>Avansert fase</b>  <b>Betydelig langvarig innsats for likestilling</b>  <b>Alle nivåer involvert</b>	Bevissthet om at organisasjonen ikke er likestilt  Ledelsen tar ansvar  Menn tar ansvar	Bøygen motvirkes, lite akkumulering av ulempe  Likestilt kultur  Mer vekt på mangfold	Sortering og ubevisst bias blir utfordret  Kjønnforskjell blir ikke lenger mindreverd	Ubalanse er et viktig felles problem  Et systemproblem som omfatter menn



# MENN OG MASKULINITET

# ULIKE FORMER FOR STYRING I AKADEMIA

## **INSTRUMENTALISME**

Det som kan måles = det som er viktig  
Fokuser på den enkelte  
Den individuelle karrieren  
Konkurransen  
Excellens – å vinne  
Tøft klima  
Ikke rom for feil

## **AKADEMISK MEDBORGERSKAP (CITIZENSHIP)**

Grunnlag i akademisk profesjonalisme  
Akademisk linjestyring og akademisk kollegialitet  
Faglig omdømme og faglig evaluering  
Sosialt og kollektivt ansvar: med-lederskap  
Kollegial granskning og kollegial evaluering

## **PROFESSORSTYRE**

Professoren som patriark  
Rettferdigt eller urettferdigt – avhengig av person  
Bedre karrieremuligheter, lite administrasjon og høy grad av selvstendighet  
En gjensidig avhengighet mellom undervisning og forskning

# AKADEMIA IDAG – STERKT PREGLED AV INSTRUMENTALISME

- Det som kan måles = det som er viktig
- Fokuser på den enkelte
- Den individuelle karrieren
- Konkurransen
- Excellens – å vinne
- Tøft klima
- Ikke rom for feil

# SAMME STYRING/KULTUR FÅR ULIKE KONSEKVENSER FOR KVINNER OG MENN



# INSTRUMENTALISME CONTESTED MASCULINITIES

Styringssystemets instrumentalisme fremhever/skaper en viss form for maskulinitet kalt ”*contested masculinities*” (Omstridt og konkurrerende maskulinitet)

Menn (ekte menn)

- Trives i konstant konkurranse
  - Vant til det
  - Drevet av å vinne
  - Spiller høyt - for å vinne excellence - tar risiko
- Takler et tøft arbeidsmiljø med mange nei og intern konkurranse
- Har ingen omsorgsforpliktelser
- Kan fokusere innenfor et snevert område uten å kjede seg eller bry seg om samfunnsnytt

# SAMME STYRING/KULTUR FÅR ULIKE KONSEKVENSER FOR KVINNER OG MENN



## HVORFOR ER DET VIKTIG Å FORSKE OG SNAKKE OM MENN OG MASKULINITET?

- Om ikke menn er engasjerte i likestillingsarbeidet kommer vi ingen vei
- Menn (mange men) blir engasjerte først når de ser at de er en del av ulikestillingen – og kan gjøre noe med det
- Det har lenge vært stille om temaet – likestilling har handlet om kvinner. Nå er situasjonen endret, både internasjonalt og i Norden – dette har blitt et konfliktområde
- Vi må tydeliggjøre et alternativ til det stadig mer aksepterte bildet av at menn taper på likestilling, at likestillingen har gått for langt, og at menns problemer skyldes at de ikke lenger får være menn

# Gender Equality in Academia - from Knowledge to Change

Øystein Gullvåg Holter and Lotta Snickare (Eds.)



ÇAPPELEN DAMM AKADEMISK

OPEN  ACCESS