

UNIVERSITETET I OSLO

Koordineringsgruppe for likestilling

1. november 2022



Agenda

- Sak 1: Godkjenne innkalling til dagens møte
- Sak 2: Godkjenne referat fra møte 20. september 2022
- Sak 3: Orienteringer
- Sak 4: Motstand og engasjement i likestillings- og mangfoldsarbeidet
- Sak 5: Eventuelt

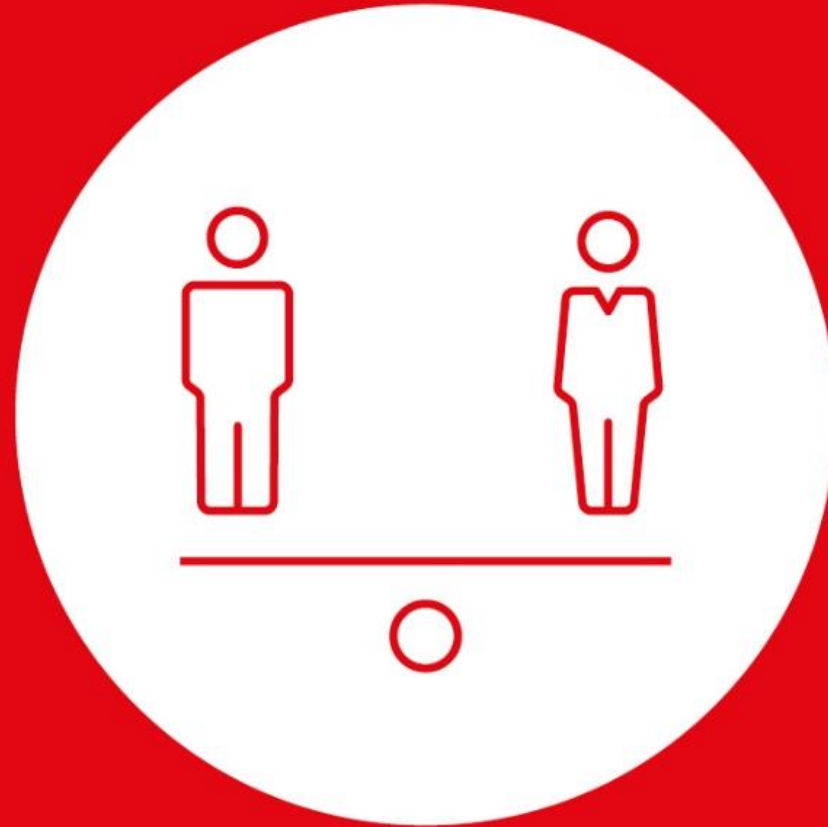
Sak 3 - Orienteringer

- Ressursgruppe mangfold og inkludering høsten 2022
- Mentorprogrammet for kvinnelige postdoktorer 2023

Sak 4

Motstand og engasjement i
likestillings- og
mangfoldsarbeidet

FR



NT

Motstand og engasjement i likestillings- og mangfoldsarbeidet

Marthe Amundsen
Else Marie Lingaas

FRONT

Female Researchers On Track (2015-2019)

Future Research- and Organizational Development in
Natural Sciences, Technology and Theology (2019-2023)

[Likestilling i akademia – fra kunnskap til endring |
Nordic Open Access Scholarly Publishing](#)

Engelsk versjon i november

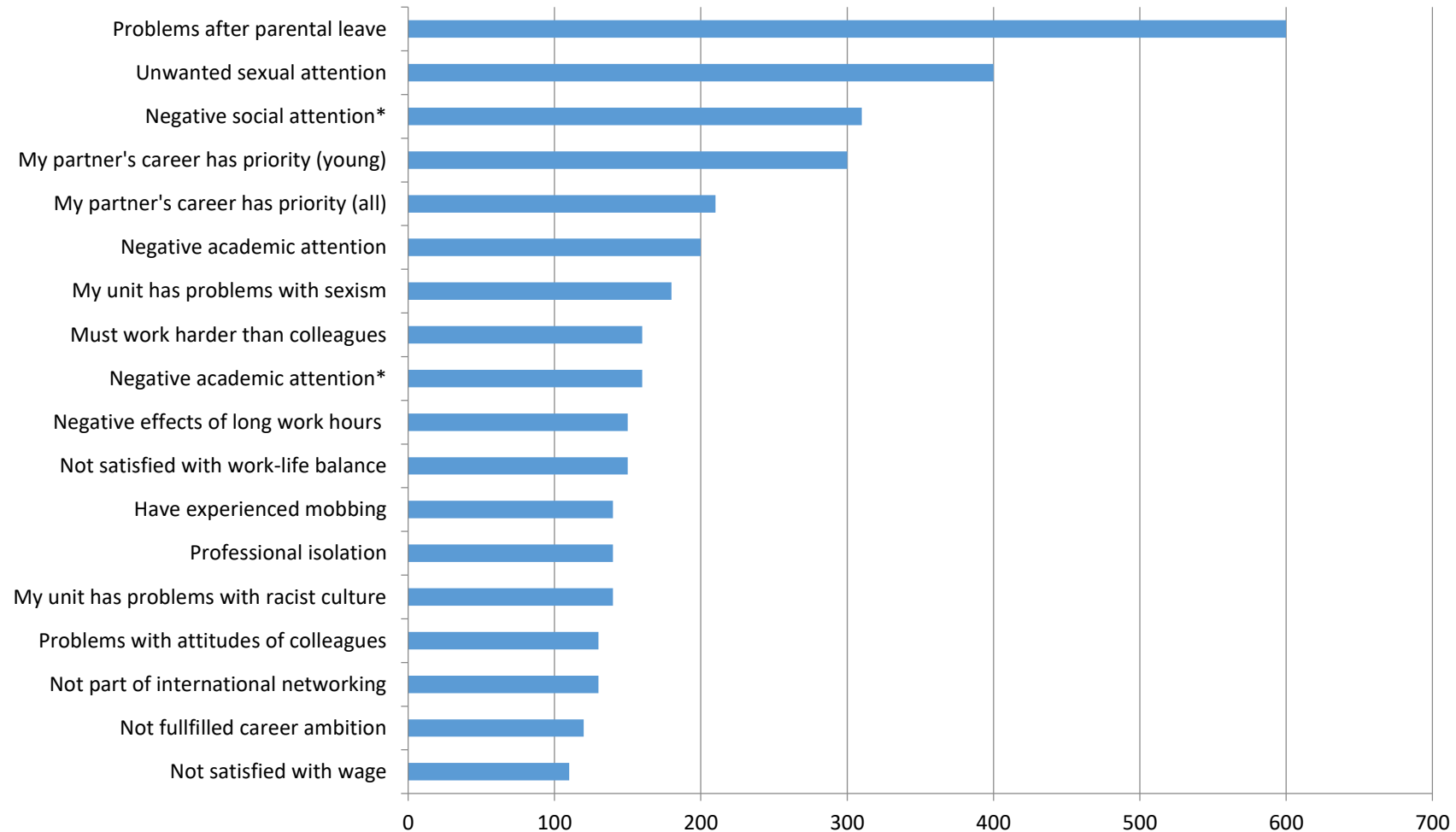
Likestilling i akademia – fra kunnskap til endring

Øystein Gullvåg Holter og Lotta Snickare (red.)

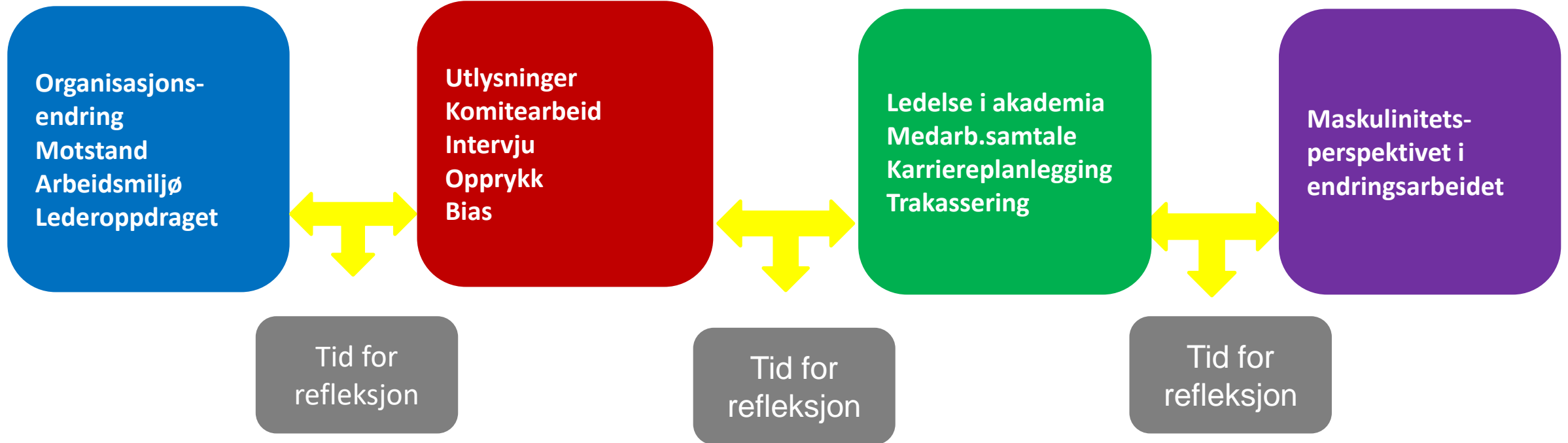


Accumulated disadvantage

Frequency of problems among women compared to men
(men = 100 percent. Scientific employees. * = MA students)



Lederprogram med 4 moduler





Lederprogrammet

Kunnskap om

- hvordan ulikestilling arter seg og hva som må endres
- hvordan egen organisasjon fungerer og hvordan den påvirkes av omgivelsene

Hjelpemidler i form av f. eks.:

- Statistikk om egen organisasjon
- Teorier og modeller
- Empiri fra andre organisasjoner - kan brukes for å synliggjøre det som «sitter i veggene»

Se på likestilling som strategisk spørsmål

Dele ansvaret

Kontinuerlig fokus

Instituttleders rolle

Fra evalueringen av gjennomførte moduler

Fortsett med – gjør mer av:

Å bevisstgjøre oss
Diskusjoner i grupper
Caser
Provosere oss
Forskningsbasert statistikk og funn
God balanse mellom forelesning og diskusjon
Mentimeter er gøy – og «trygt»

Forbedre – gjør mindre av:

Mer tid til diskusjon i grupper
Gi oss tall vi kan tro på – bedre data
Tydeligere spørsmål til gruppeoppgavene
Lite utbytte av «summeoppgaver» – for lite tid
Flere pauser

Dette har jeg hatt utbytte av:

Refleksjon og bevisstgjøring
Diskusjon - å høre andres perspektiver, øyeåpnende
Samværet med kolleger om noe annet enn fag
Gode diskusjoner!
Mye utbytte av å tenke over egen bias

Dette savner jeg. Hvorfor har dere ikke tatt opp dette:

Gjerne mer forskningsbasert informasjon, bak tallene
Ta med noe om faktorer som samfunnets og familiens ulike forventninger til menn og kvinner
Eksempler på *best practice* – hva gjøres andre steder?
Konkrete tiltak, praktiske verktøy
Mangfold, kulturelle forskjeller, inkludering

Andre kommentarer: Veldig interessant! Engasjerte diskusjonsledere. Veldig bra dag!

Tre former for motstand (Linghag et. al., 2016)

Repressiv motstand – når likestillingsarbeidet åpent trekkes i tvil, eller når likestillingsarbeideren blir nedvurdert og latterliggjort

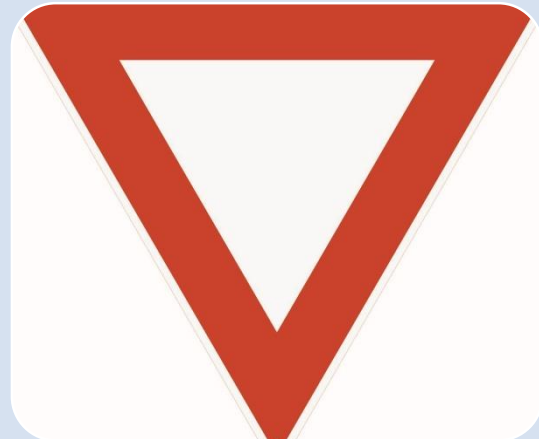
Pastoral motstand – når den som driver likestillingsarbeid innser at organisasjonen er klar over at likestilling er viktig, men at andre prioriteringer må skje akkurat nå

Regulerende motstand – når det hevdes at makten som kreves for å drive likestillingsarbeidet ligger et annet sted - utenfor individet, gruppen eller organisasjonen der det nå drives



Repressiv motstand

Kritikk av datamateriale
De «følsomme kvinnene»
Kjønnsbalansen som et ikke-problem
De objektive forskerne



Pastoral motstand

Meritokrati
Eksellens
Mangfold



Regulerende motstand

Fordeling av permisjoner og familieliv
Gutter faller fra i skolen



Sosiobio

Harald Eia-effekten
Grunnleggende forskjeller på kvinner og menn
Apehistorier

Engasjement

Kan motstand også være et tegn på engasjement?

Forankringsarbeid

Rom for diskusjon og refleksjon

Bevisstgjøring/ åpne perspektiver



Tilbakemeldinger

«Møter om likestilling/mangfold ender ofte opp med en implisitt hylling av supermennesker som kan og vil arbeide døgnet rundt, på en måte som går utover min selvtillit og trivsel som arbeidstaker. Det er mulig dette skyldtes team, men dette slapp jeg i dag. Takk.»
(vitenskapelig ansatt)

«Nå ble jeg inspirert. Jeg sitter her som et tent lys!»
(instituttleder)

« Har gjort meg mye bevisst på min rolle i ansettelsesprosessen»
(ukjent)

«Skape felles dialog og (forhåpentligvis) forståelse»
(ukjent)

«Hvordan få opplæring i dette når det ikke er så ofte vi gjøre det, finnes det arenaer?»
(ukjent)



Erfaringer

Kunnskap om egen organisasjon

Gjentagelse over tid gir mindre motstand

Tilpasset opplegg til målgruppen

Tett samarbeid med instituttledere

Tett på opplevd lederhverdag

Del av generell lederutvikling

Omfang av generalisert synsing

Bevisstgjøring om egen bias

Individuelle historier synliggjør et større mønster

Verdien av aksjonsforskning

TF og NHM



Gruppediskusjon

I hvilken grad møter dere på motstand i arbeidet med likestilling og mangfold ved deres enhet?

Hvordan kommer eventuelt denne motstanden til uttrykk?

Hvordan kan vi skape og opprettholde engasjement på enhetene?

Er det viktige ledelsesarenaer hvor likestilling og mangfold bør inkluderes?