



Norwegian University of
Science and Technology

Likestilling nedenifra: betydningen av lokal ledelse og skreddersydde tiltak for å skape bedre kjønnsbalanse i UH-sektoren

Ivana Suboticki

Institutt for tverrfaglige kulturstudier, NTNU

Nettverkskonferanse for likestillingsarbeidere

31. Mars 2022

Våre prosjekter

- Likestilling nedenifra. Mot et kjønnsbalansert NTNU 2025. (Tiltaksprosjekt med følgeforskning – finansiert av NFR og NTNU)
- GENDIM (Forskningsprosjekt finansiert av NFR)
- Balanselæring (Forskningsprosjekt finansiert av NFR)
- Evaluering av bruken av NTNUs likestillingsmidler (Forskningsprosjekt finansiert av NTNU)

Mer info: <https://www.ntnu.edu/genderbalance>

Følg: <https://twitter.com/GenderBalancing>

Datagrunnlag

- Nettbasert survey blant alle instituttledere ved NTNU i 2016
- Kvalitative intervjuer og fokusgrupper med til sammen 150 ansatte ved NTNU (stipendiater, postdoktorer, førsteamanuensiser og professorer) (2015-2018)
- Intervju med instituttledere ved fire universiteter (2020-2021)
- Intervju med fem dekaner (2020)
- Analyse av policy dokumenter
- Analyse av alle ansettelsesprosessene gjennom ti år ved ett fakultet
- Offisielle data: DBH, NTNU ledelse, Christin, Google Scholar
- Nettbasert survey av mottakere av kvalifiseringsstipend og startpakker (2021)
- Kvalitative intervju av likestillingsrådgiver administrative ansatte (2), mottakere av kvalifiseringsstipend (4), mottakere av startpakker (4) (2021)

Hovedbudskap

Kritisk å skreddersy og forankre tiltak lokalt for å skape bedre kjønnsbalanse, fordi:

- Problemet varierer med kontekst og 'one size fits none'
- Varig endring kan bare komme innenifra/nedenifra

Kjønns(u)balanse ved NTNU

	Prosentandel blant professorer i 2021	kvinner	Lavest/høyest på instituttnivå professorer i 2021	kvinneandel blant
NTNU totalt	27		0 – 100	
Det humanistiske fakultet (HF)	41		11 – 67	
Det medisinske fakultet (MF)	40		15 – 100	
Fakultet for arkitektur og design (AD)	36		31 – 54	
Fakultet for informasjonsteknologi og elektronikk (IE)	16		9 – 22	
Fakultet for ingeniørvitenskap (IV)	12		0 – 15	
Fakultet for naturvitenskap (NV)	27		18 – 95	
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU)	40		20 – 50	
Fakultet for økonomi (OK)	21		9 – 28	

Hva må gjøres?

- Kjønnssintegrering (gender mainstreaming) virker ikke hvis ikke det forankres blant de ansatte og integreres i det lokale arbeidet med noe grad av motivasjon
- Undersøke kjønnsbalanseproblemet før tiltak blir valgt for å sikre riktige tiltak og skape bevisstgjøring rundt problematikken
- Ofte lurt/nødvendig å iverksette flere typer av tiltak
- Endring er ofte et resultat av enkeltes innsats
- Tiltak må forankres på alle nivå i organisasjonen, også de 'laveste'

Betydningen av lokal ledelse- instituttledere

- Hovedansvar for kjønnsbalansetiltak
- Innflytelse på ansettelsesprosesser, opprykk, støtte, arbeidsfordeling
- Viktig lederrolle
- Instituttledere i god posisjon til å forstå lokale kjønnsbalanseutfordringer
- Må få eierskap til problemet og til løsningene

Instituttledere tar ansvar

*«**Alle de ansatte har et ansvar.** Kvinner har et ansvar, menn har et ansvar. (...) Noen har en veldig formell makt, andre har en uformell makt, og alle, alle kan påvirke sånne prosesser formelt eller uformelt, og alle har i så måte et ansvar. Men selvfølgelig, det er **noen som tar noen endelige beslutninger og det er kanskje de som har det største ansvaret da.**»*

*«Det er både fordi det er interessant å være med på å forme instituttet og sørge for at, eller **bidra til at det kan gå i en fornuftig retning.**»*

Individrettede tiltak

- Oppmuntre kvinner til å bli i akademia - personlig uttrykk for støtte, karriereplanlegging
- Støtte kvinners karriereutvikling ved å gi dem ekstra forskningstid, deltakelse i mentorprogrammer, søknad om kvalifisering
- Oppmuntre kvinner til å ta lederposisjoner
- Ansette lokale kvinner som har potensial
- Arbeid med å øke kvinners bevissthet om kjønnsforskjeller og skjevheter
- Delta i eksterne prosjekter for å bedre kjønnsbalansen blant studenter og ansatte
- Kreve at menn tar en mer aktiv rolle i undervisningen

Kulturtiltak

- Engasjere ledergruppen i kjønnsbalansearbeid
- Støtte kjønnsbalansetiltak på fakultets ledermøter
- Sikre kjønnsbalansert utvalg i ansettelsesprosedyrer og instruere dem om å være oppmerksomme på kjønnskjevhet
- Returnere komitérapporter hvis de blir ansett for å ha blitt evaluert med kjønnskjevhet
- Gi mindre myndighet til ansettelsesutvalg og endre utvalgsrangering av kandidater
- Utvikle rollemodellprogrammer og støtte nåværende kvinnelige ansatte i aktiviteter som er synlige for yngre generasjoner
- Føre en aktiv familiepolitikk

Strukturelle tiltak

- Bruke letekomite for både menn og kvinner ved rekruttering
- Kun ansette førsteamanuensiser og unge forskere
- Bruke moderat kjønnskvoltering og kallelse
- Utlyse nye stillinger internasjonalt, med lange søknadsfrister, og bruke kjønns sensitivt språk
- Forbedre finansiering for å tiltrekke kvinner til avdelinger
- Alltid invitere kvinner til intervju for nye stillinger
- Strategisk velge forskningsfelt attraktive for kvinner ved rekruttering
- Bruke personlige nettverk for å finne kvinner
- Gjøre undervisningsfordelingen transparent blant ansatte

Komplekst og krever tid

«Det er jo en **utfordring som ikke kan løses på ett år eller to år**, eller kanskje heller ikke en fireårsperiode, men på sikt som en bevisst rekrutteringspolitikk og det å dyrke talentene nedenfra.»

«Det er av og til vanskelig å forstå hva som skal til for å sikre at vi, vi klarer å få tak i kvinner, at de, at de faktisk har et ønske om å fortsette. (...) Jeg selv er i hvert fall av og til i, ja **usikker på hva som egentlig betyr noe eller ikke.**»

«Det vil stadig bli fremstilt som om vi ikke er opptatt av det og ikke bryr oss om det og, og det er jo helt feil. **Men det er jo vanskelig**, det kan man ikke bevise overfor noen da.»

Manglende støtte og prioritering ovenfra

«Vi har **ikke fått direkte instruksjoner** om hvordan vi skal gjøre det, det der. Men det blir i hvert fall nevnt.»

«De kanen kommer til oss og sier: 'Nå, **hva gjør dere** for å endre kjønnsbalansen?」

«Man er **veldig redd for å si eller bruke kjønn som et argument** (...) Så i virkeligheten er det fint om vi klarer å ansette en kvinne, men aldri i verden hvis det på noen måte skulle gå utover den vitenskapelige kvaliteten.»

Støtte og motstand blant ansatte

«Det var en veldig tydelig erkjennelse på instituttet om at noe må gjøres, vi kan ikke, **vi kan ikke bare være menn som jobber i disse stillingene her.**»

«Det er jo **folk på instituttet som er uenige** i det, den målsettingen.»

«Et sånt institutt som jeg leder er jo på en måte et kollektiv. Det er en ganske **flat struktur**. Alle beslutninger som jeg tar må jeg sørge for å forankre hele tiden, i resten av staben.»

Kvinner vil ikke forskjellsbehandles

«Ingen ønsker å bli rekruttert fordi de er en kvinne eller en mann eller hva som helst. Riktignok ønsker de å bli rekruttert fordi de oppleves som gode.»

*«Men de (kvinner) er også litt forsiktige, **de vil egentlig ikke snakke om kjønnsbalanse.** (. . .) spesielt for yngre kvinner, **de ønsker ikke å profilere deg selv som en kvinneforkjemper.**»*

Verktøykasse: Å skreddersy tiltak

- Å bidra til at institutt og lokale ledere føler eierskap og har motivasjon til å løse problemet
- Å bidra til at tiltakene og strategiene blir mer treffsikre og dermed øke sjansen for at de vil skape en ønsket effekt
- Å bidra til at tiltak blir fulgt opp, evaluert og tilpasset

<https://www.ntnu.edu/genderbalance/toolbox>