

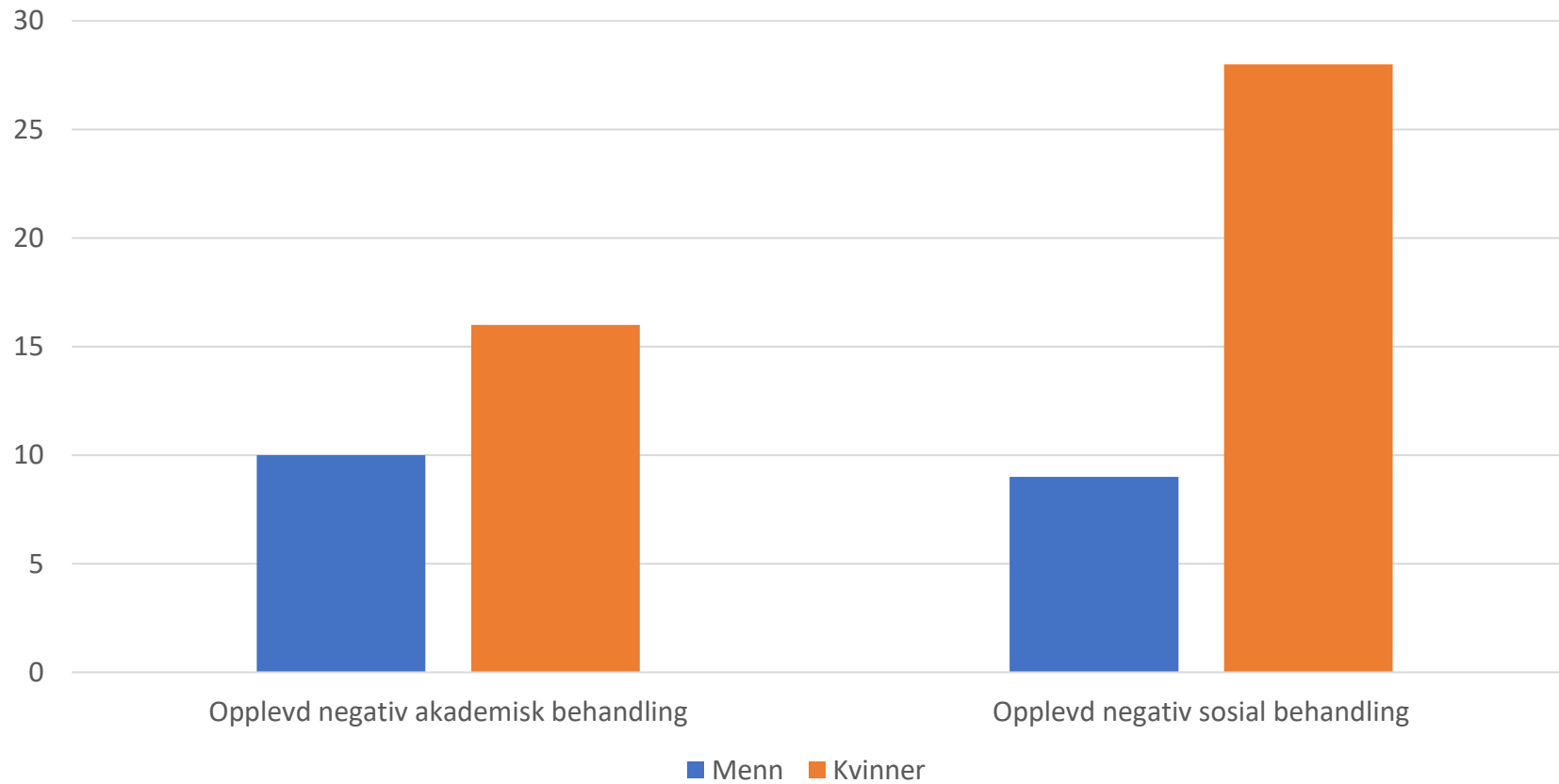
# Fra kunnskap till endring

Forskning og erfaringer fra FRONT prosjektet ved det matematisk-naturvitenskapelige fakultetet, Universitetet i Oslo

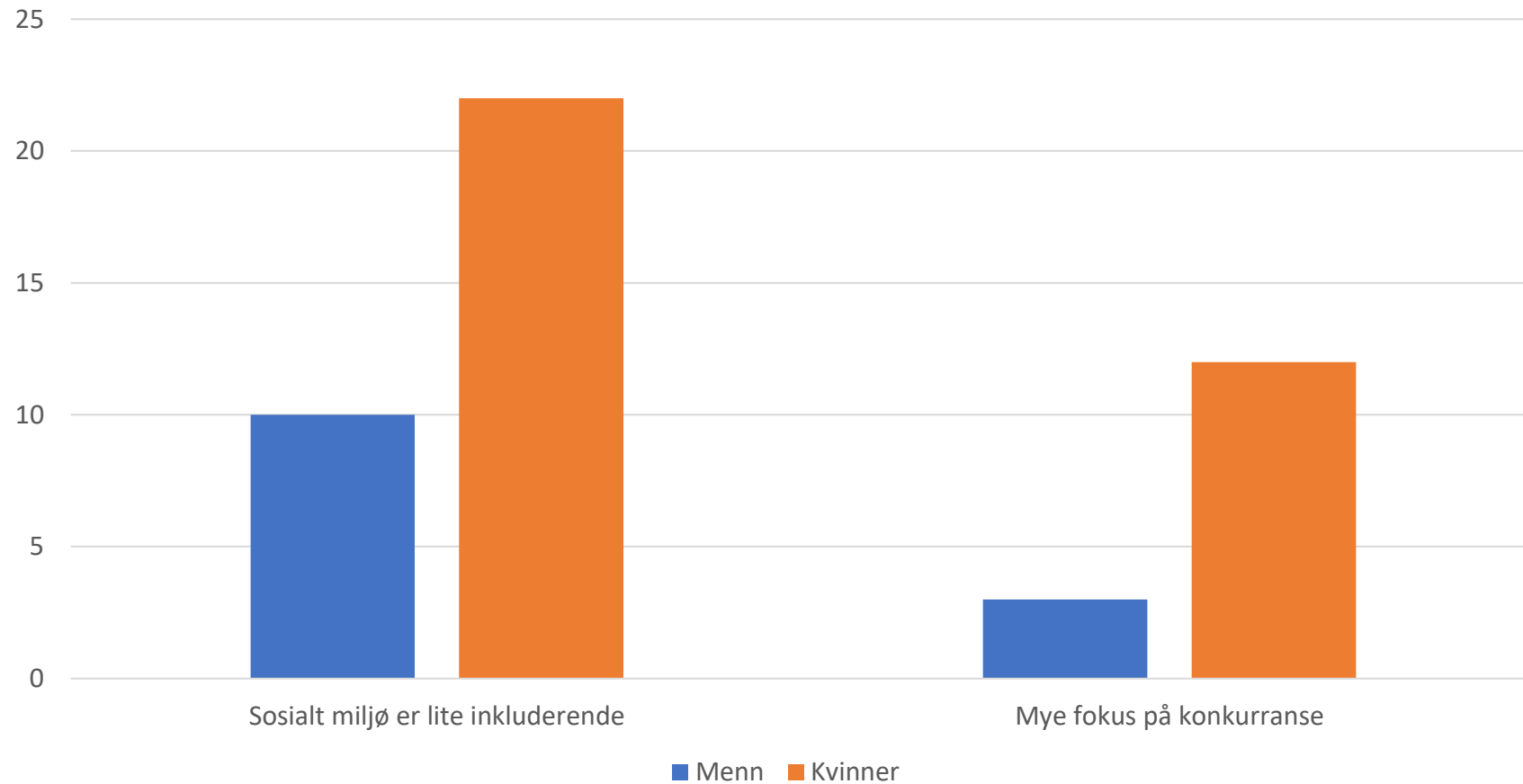
*En stor del av likestillingsarbeidet handler om å vise at verden ikke er likestilt.*

*Sara Ahmed; Living a feminist life, 2017*

# Masterstudenter - Opplevelse av miljøet

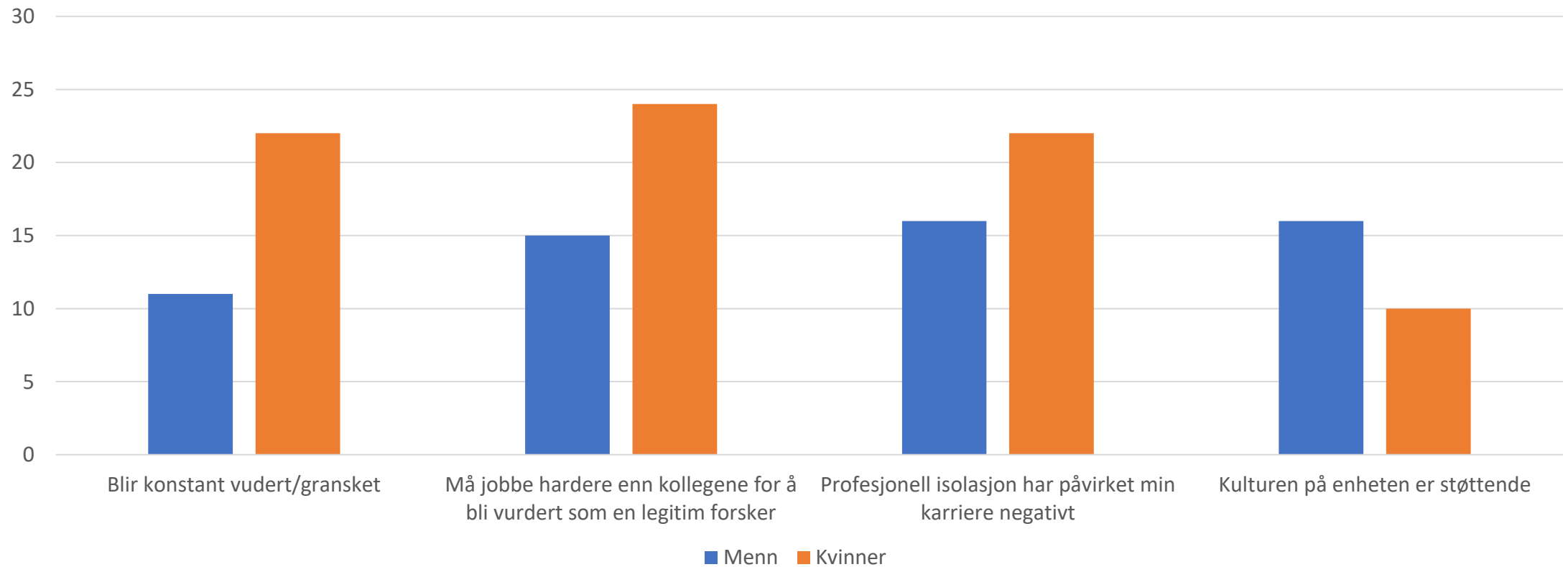


# Masterstudenter - Opplevelse av miljøet

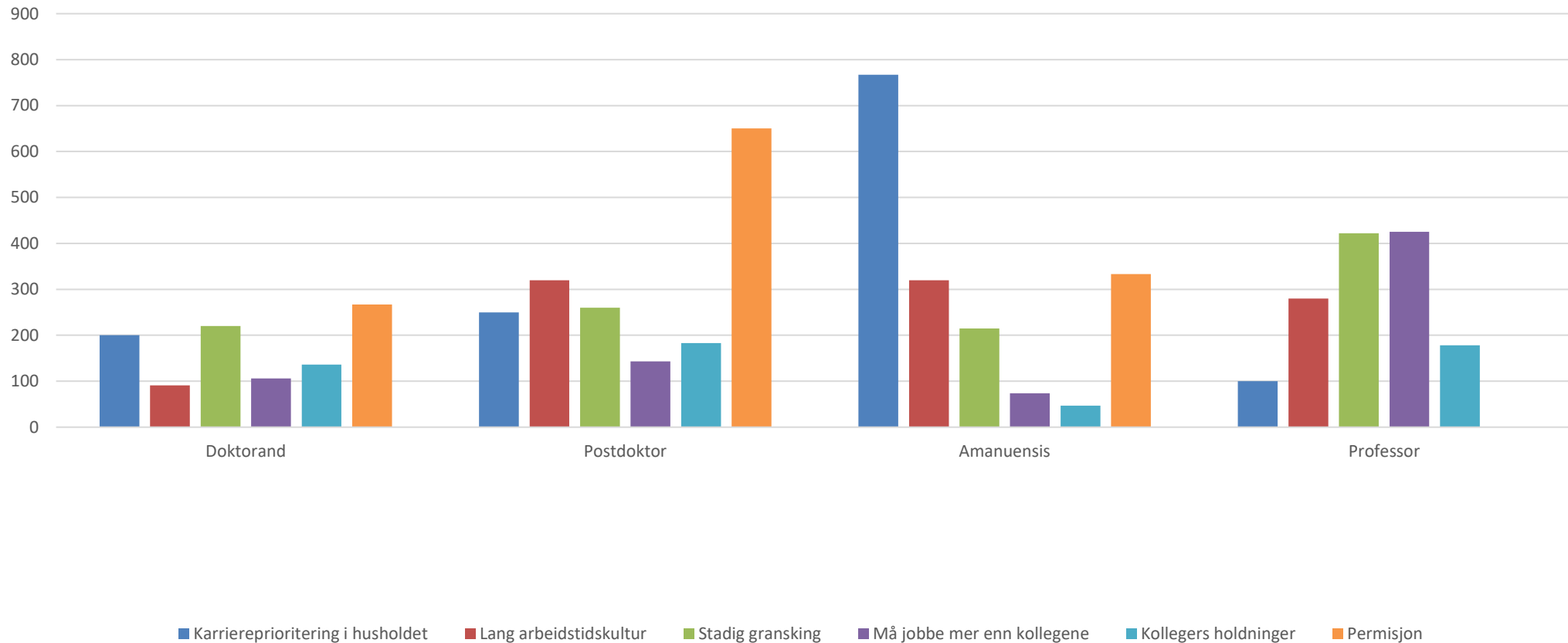


# Vitenskapelig ansatte - Opplevelse av miljøet

Diagramtittel



# Kjønnsgap etter stillingsnivå: kvinners problemrate i prosent av menns



# Kjønnsgapet er ikke spesielt for det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

- Integer – Irland (Drew, 2013)
- Asset – Storbritania (Aldercotte et al., 2017)
- (Det finnes mange fler studier som har undersøkt og bekrefter deler av våre resultat – Integer og Asset har undersøkt helheten på samme måte som vi.)

# Modeller - Bøygen



Bøygen skaper motstand, ulemper, motbakker – og er en delvis usynlig motstander.

Bøygen virker både gjennom ytre motstand og indre tvil.

Den som utsettes for Bøygen, tviler på seg selv og sin egen dømmekraft.



# Bøygen-modellen

## Akkumulert ulempe

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



*Bøygen - E Werenskiold 1893*



**Jeg passer ikke her  
Jeg «trekker»  
meg/blir skjøvet ut**

# Janusmodellen



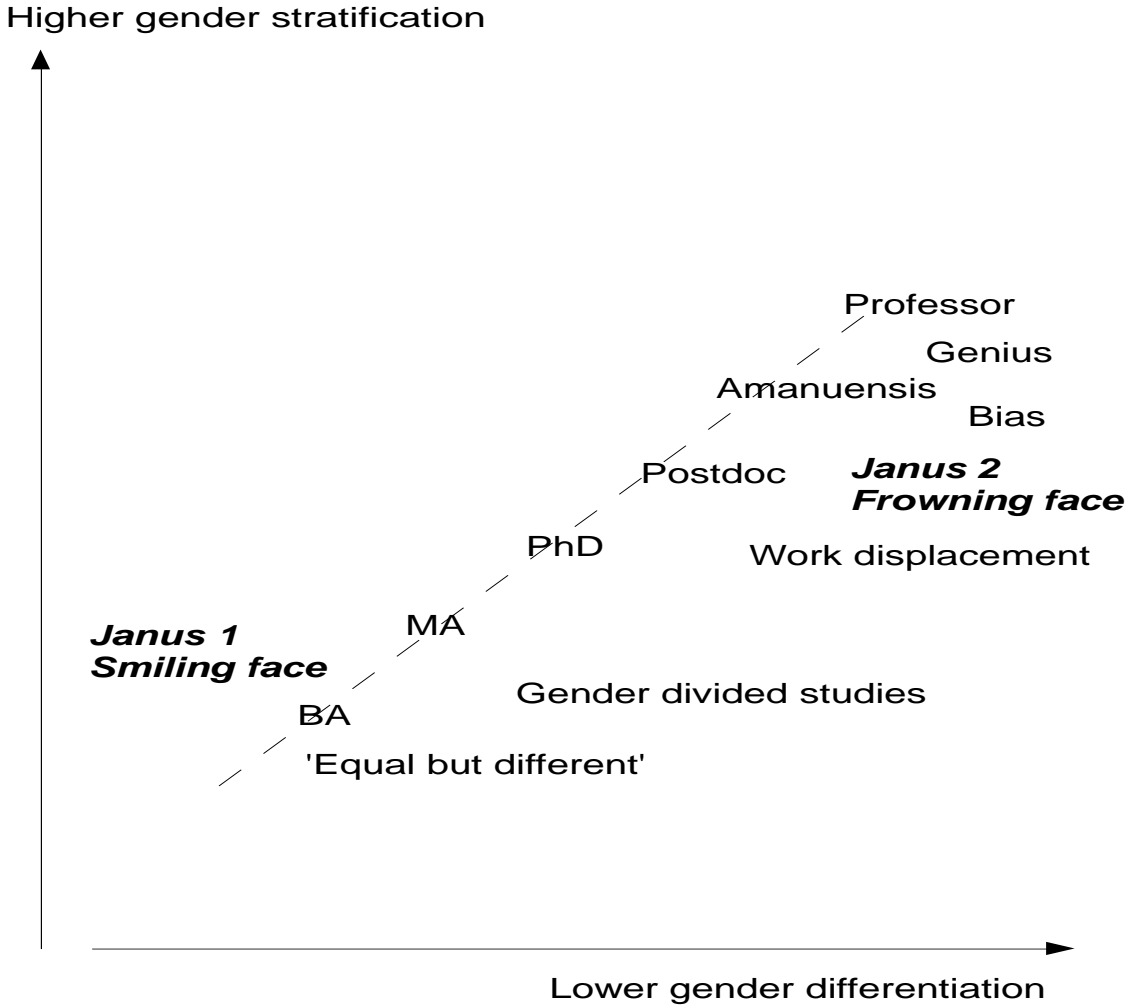
## Kjønnsdiskrimineringens to ansikter: differensiering og stratifisering

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

Janus-modellen bygger på at dette endrer seg, oppover gjennom karriereløpet. På studentnivå er fokus på forskjell. Etterhvert flyttes fokuset til rang og hierarki.

- Fase 1: Kjønn er eksplisitt viktig. Kjønn er naturlige valg. De er offisielt likeverdige.
- Fase 2: Kjønn er ikke lenger eksplisitt, det gjelder bare implisitt. Nå er det «rent meritokrati» som gjelder. Kjønnene teller likt, kjønn skal ikke gjelde.

# Janusmodellen



# Hva skjedde i ledergruppen?

- Kunnskap – kvantitativ og kvalitativ
- Teorier, modeller og begrep
- Dela eksempel
- Skrive handlingsplaner – begynne ”å gjøre”

# Teori, modeller og begrep

Teorien, modellene og begrepene gir oss ett språk – det setter ord på den nye virkeligheten. En virkelighet som vi ikke har kunnet snakke om før fordi vi ikke har hatt noe språk for å beskrive den. Språket gir oss muligheten til både å oppdage og snakke om problemer og muligheter som tidligere var usynlige fordi de ikke kunne deles i en samtale.

# Hva trengte ledergruppen for å kunne gå fra kunnskap til endring?

- Å utfordre ideologi og tankemønstre krever en kollektiv prosess i en "trygg" gruppe
- Ved å dele egne erfaringer og lytte til andre, så deltakerne strukturene
- Statistikk må fylles med eksempler
- Kjønnsteori gav et språk – og då mulighet at se og snakke om ting som har vært usynlige
- Da ble det mulig å begynne "å gjøre" å gå fra kunnskap til endring

# Fra kunnskap til endring

