

Hvordan motiverer man ligestilling?

Ea Høg Utoft:

Motivation, organisational gender equality work and the postfeminist gender regime: A feminist approach

Forlaget Politica, 2020, 299 sider.

Af Jens Peter Andersen

Seniorforsker, Center for Forskningsanalyse, Aarhus Universitet
Formand for bedømmelsesudvalget ved Ea Høg Utoft's ph.d.-forsvar

"Jamen, vi har da ligestilling i Danmark." Det er i hvert fald et argument, der ofte bruges i debatter om ligeløn, ligestilling, kønskvoter i bestyrelser osv., da det jo er vedtaget ved lov. Vi taler også gerne om Danmark som et foregangsland inden for ligestilling imellem kønnene, men ikke desto mindre er det meget tydeligt i både den aktuelle forskning på området og debatten i medierne (tydeligt eksemplificeret ved #MeToo og lignende kampagner), at det altså ikke altid er tilfældet. Og netop det er et af de væsentlige temaer i Ea Høg Utofts ph.d.-afhandling, *Motivation, organisational gender equality work and the postfeminist gender regime*, som i år modtog Foreningen for Kønsforsknings Kraka-pris.

Afhandlingen anvender et postfeministisk perspektiv til at problematisere forholdet imellem en antaget, eksisterende ligestilling, og de udfordringer der stadig er forbundet med manglende ligestilling, både i en generel, kulturel kontekst men i højere grad i forhold til en organisationskulturel kontekst, som er det, der er hovedemnet for afhandlingen. Utoft kommer med skarpe observationer af, hvilke forhindringer der er for ligestillingsarbejde

på både et universitet og en stor, videnstung virksomhed. På vej dertil præsenteres læseren for en grundig gennemgang af feministisk og postfeministisk teori, krydret med eksemplificeringer igennem populærkulturen, f.eks. med reference til *Sex and the City* og *Nynnes Dagbog*. Eksemplerne fra kultur- og mediastudier er ikke kun relevante for den senere anvendelse i afhandlingen, men fungerer også fremragende som en hjælpende hånd til de læsere, der ikke i forvejen er velbevandrede i feministisk forskning.

Ud over den teoretiske gennemgang af feminisme og postfeminisme indeholder afhandlingen tre empiriske artikler, der tilsammen belyser, hvordan motivation for ligestillingstiltag bruges i en virksomhed og på danske universiteter på hhv. individ-, organisations- og samfundsplan.

Utoft har i løbet af sit ph.d.-projekt været tilknyttet en større dansk, videnstung virksomhed med kontorer både i Danmark og USA, hvor hun i begge lande har overværet arbejdet med at indføre planer for ligestilling. Hendes empiriske arbejde omfatter både observationer af hverdagen,

samtaler og interviews med medarbejdere og deltagelse i møder omkring arbejdet. Skildringen af forløbet er levende beskrevet, og man får igennem den autoetnografiske tilgang et tydeligt indtryk af mange af de problemstillinger, der er forbundet med at arbejde med ligestilling i denne type virksomhed. Det empiriske materiale anvendes til at udforske, hvilke drivkræfter der er bag arbejdet med ligestilling, samt hvilke barrierer man støder på. Om end metoden bygger på, at forskeren tager udgangspunkt i egne erfaringer, hvilket kan give anledning til spørgsmål om, hvordan resultaterne kan anvendes, formår Utoft at forholde sig reflektivt og kritisk til sit eget kildemateriale på en måde, hvor resultaterne fremstår transparente og ærlige. Dertil kommer, at det empiriske materiale er ganske omfattende og detaljerigt, hvilket giver læseren muligheden for også selv at uddrage mening fra de indsamlede observationer.

Det måske største bidrag Utoft kommer med, i forhold til hvad vi allerede ved om arbejdet med

ligestilling i organisationer, handler om, hvordan begrebet motivation kan anvendes i denne kontekst. Afhandlingen undersøger, hvordan arbejdspladser motiveres til at lave ligestillingstiltag, og netop her spiller det postfeministiske en afgørende rolle for motivation, forståelse og forskellige tilgange til ligestillingstiltag. Dette er med til at belyse, hvorfor ligestilling i Danmark adskiller sig fra de andre nordiske lande, og hvorfor vi ikke altid er lige så meget i førersædet, som vi som land i hvert fald tidligere har haft en selvopfattelse af.

Resultaterne af afhandlingen har, i kraft af deres emne og forankring i både universitet og virksomhed, stor relevans for både management- og organisationsstudier, samt studier af videregående uddannelse og forskning, policyforskning samt kønsstudier i det hele taget. Afhandlingen bør være af interesse for alle, der beskæftiger sig med ligestillingsarbejde inden for denne type af organisationer, samt forskere inden for området.