

Dilemma:

“Vi er ikke barbier”

Hver gruppe har en vært.

Dette dilemmakort er til værten og indeholder:

- En værtsvejledning
- Et dilemma
- Nogle faktabokse
- Spørgeguide til henh. dialog et og dialog to

Værtsvejledning:

Som vært er din rolle at være facilitator for en god og konstruktiv dialog, hvor alle kommer til orde. Din rolle er ikke at deltage med egne perspektiver, men du må gerne sætte dit perspektiv i spil ved at stille det som et spørgsmål (“Hvad hvis vedk. gjorde xxx?”).

Tilstræb at være nysgerrig (“Hvordan kan det være, at du tænker det?”) og undersøgende (“Hvad hvis vedkommende reagerer på en anden måde, end den du antager?”).

Tilstræb også at gøre det trygt at sige noget sårbart ved at gøre det klart, at der gerne må deles forskellige perspektiver, og at alle har et ansvar for at møde hinanden med respekt.

Dialogen er delt op i to dele

Første del handler om at give spørgeren gode råd, og anden del handler om dilemmaets tema med afsæt i paneldeltagernes egen DTU-hverdag.

På side tre og fire finder du spørgsmål og data, du kan bringe i spil, for at kvalificere dialogen.

Når du har læst denne vejledning og skimtet spørgeguiden, bedes du læse dilemmaet højt for panelet. Giv dem derefter et øjeblik til at reflektere individuelt over dilemmaet. Herefter sætter du dialog et i gang.

Dilemmaet

Victoria er ph.d.-studerende på DTU. For nyligt skulle Victoria og hendes kvindelige kollega Lily pitche et projekt for et dommerpanel til en pitchkonkurrence. At vinde konkurrencen kan være et springbræt til succes, så det gik de efter.

De var godt forberedte og syntes selv, at den sad lige i skabet, da de leverede deres pitch.

Derfor var chokket også så meget større, da gruppen, der indtog scenen efter dem, indledte med en affejende bevægelse hen mod Victoria og Lily og i en nedladende tone sagde: *"Vi er ikke Barbierne, vi er Oppenheimerne!"*.

Herefter fortsatte gruppen, som bestod udelukkende af mænd, ufortrødent. Ikke engang panelet, der i øvrigt også alle var mænd, syntes at løfte et øjenbryn overfor den nedsættende og sexistiske kommentar, der tilsyneladende havde til formål at fjerne troværdighed fra Victoria og Lilys præsentation.

Efter episoden har Victoria og Lily vendt det med andre kvindelige ph.d.-studerende, som har kunnet fortælle om andre oplevelser med sexismen. Foruden lignende kommentarer, har de oplevet at få andre spørgsmål end mændene i konkurrencen, alle med en undertone af at kvinder ikke er tilsvarende kompetente.

Victoria og Lily vandt ikke nogen af årets præmier. Årsagen behøver selvfølgelig ikke at være Barbie-kommentaren, eller sammensætningen af et udelukkende mandligt panel. Men kommentaren og oplevelsen af, at ingen reagerede, har sat sig i dem og bliver ved med at spøge i baghovedet som en frustration over den nedladende forskelsbehandling.

De bliver ved med at spørge sig selv, om de skulle de have gjort noget? I så fald hvad? Og om de kan gøre noget på bagkant? Dette vil Victoria gerne høre Monopolets tanker om.

Dialog 1

Hvad råder Monopolet spørgeren til?



- [Start med at spørge paneldeltagerne, hvad de hver især tænker om dilemmaet, så alle fra starten får ordet]
- "Hvad kan der være af underliggende årsager til det dilemma, spørgeren præsenterer?"
- "Skulle panelet have gjort noget? Hvis ja, hvad? Hvis nej, hvorfor ikke?"
- "Hvad tænker I om de muligheder spørgeren lægger op til?"
- [Inddrag gerne data fra boksene, som indspark til drøftelsen]
- [Andre undersøgende spørgsmål]
- "Vi skal finde frem til et svar til spørgeren, men I behøves ikke at være enige. Hvad synes I, spørgeren skal gøre?"

Forskning fra Harvard viser, at kvinder til pitches, bliver stillet forebyggende spørgsmål 2/3 af tiden, og mænd bliver stillet forfremmelses-spørgsmål 2/3 af tiden. De der får flere forfremmelses-spørgsmål, får flere penge. Promoveringsspørgsmål fører til samtale om gevinster og vækst, mens spørgsmål om forebyggelse fremmer en samtale om, hvordan dem, der pitcher, kan opnå resultater eller undgå potentielle tab.

Mikroaggression kan komme til udtryk på mange måder - f.eks. som på overfladen uskyldige kommentarer eller morsomheder, der bevidst eller ubevidst knytter sig til fordomme om en bestemt gruppe.

Det kan f.eks. være:

- *At skulle forsvare egen faglighed mere end andre*
- *At få eller overhøre ned-sættende kommentarer om mennesker som dig*
- *At blive afbrudt eller talt hen-over mere end andre*

2 Dialog 2

Hvad gør I hos jer, og hvad kunne I gøre?

Denne del af dialogen stiller skarp på paneldeltagernes egen DTU-hverdag.

Sæt dialog to i gang ved at fortælle panelet, at omdrejningspunktet fortsat er temaet fra dilemmaet, men nu skal de se på, hvordan vilkårene er i egen enhed, samt se på evt. indsatsområder.

Vær opmærksom på, at dialog to kan blive mere sårbar. Tilstræb derfor at skabe plads til omsorg og respekt for hinanden. Det gælder fortsat ikke om at nå til enighed, men om at blive klogere på hinandens perspektiver.

- "Kan I genkende noget fra dilemmaet, enten på et personligt plan, eller har I observeret noget, der minder om det?"
- "Arbejder I aktivt for at skabe lige muligheder blandt de ansatte? Hvis ja, hvordan?"
- "Det, som I har rådet spørgeren til, er der noget af det, som I selv praktiserer i jeres enhed? Hvis ja, hvad? Hvis nej, ville det være muligt?"
- "Hvad kunne I ellers gøre? Både på individ-, gruppe- og organisationsniveau."
- [Andre undersøgende spørgsmål]
- "Hvad vælger I hver især at tage med tilbage til jeres enhed, enten som opmærksomhedspunkt eller som mulige indsatser/løsningsforslag relateret til dilemmaets tema?"