Linnéuniversitetet
Kalmar Växjö

Sammanställd av

Jessica Hansen

Jämställdhet på avvägar?

Forskarkarriärer, ledarskap och strategisk rekrytering



ISBN:978-91-86983-734
Institutionen
för samhällsvetenskaper
2013

1. BAKGRUND OCH PROBLEMBESKRIVNING 4
INLEDNING 4
BAKGRUND 4
Problembeskrivning 5
Projektets övergripande mål 5
Målgrupp 6
RAPPORTENS FÖRFATTARE OCH DESS FORTSATTA DISPOSITION 6

2. GENOMFÖRANDE 8
FÖRANKRING OCH KUNSKAPSHÖJNING 8
Deltagande 8
Förankring och kunskapshöjande insatser 8
Uppsummering av projektets första steg och riktning för det fortsatta arbetet 9
Kartläggning och förslag på insatser 10

3.0 ARBETSGRUPPERNAS RESULTAT 12
3.1 ARBETSGRUPPEN FÖR JÄMSTÄLLD SAMMANSÄTTNING AV NÄMNDER OCH STYRELSER VID INSTITUTIONEN FÖR SAMHÄLLSVETENSKAPER 12
Inledning 12
RESULTAT 12
Formella och permanenta styrelser, nämnder och kommittéer 13
Övriga starkt reglerade kollektiva och kollegiala organ 17
Mer eller mindre tillfälliga ad hoc-grupper 18
Ledningsfunktioner 18
ÅTGÄRDSFÖRSLAG 19
3.2 ARBETSGRUPPEN FÖR SYNLIGGÖRANDET AV SV:S INSTÄLLNING TILL JÄMSTÄLLDHET 20
Inledning 20
RESULTAT 22
Vad innebär jämställdhet mellan könen 22
Institutionens kultur 23
Informella hinder 24
Anställdas attityd till jämställdhet 2008 & 2012 en jämförelse 27
En jämställd arbetsplats 27
ÅTGÄRDSFÖRSLAG 30
3.3 ARBETSGRUPPEN FÖR JÄMSTÄLLDA FORSKARKARRIÄRER 31
Inledning 31
Vårt tillvägagångssätt 31
RESULTAT 33
Meriteringen börjar på forskarutbildningen 33
Nuläge 34
Meritering 34
Forskningsmiljön 35
Sammanfattning av undersökningen 36

Meritering enligt DJ-seminarierna *36*

ÅTGÄRDSFÖRSLAG 37
3.4 ARBETSGRUPPEN FÖR JÄMSTÄLLD REKRYTERING 39
Lagar och förordningar som reglerar rekrytering *40*
Linnéuniversitetets interna bestämmelser *41*
Rekryteringsprocessen *42*
RESULTAT 45
ÅTGÄRDSFÖRSLAG 47

4.0 UPPSUMMERING AV ARBETSGRUPPERNAS ÅTGÄRDSFÖRSLAG 49
4.1 TILLSÄTTNING AV LEDAMÖTER I INSTITUTIONENS NÄMNDER OCH STYRELSER 49
4.2 INSTITUTIONENS INSTÄLLNING TILL JÄMSTÄLLDHET 49
4.3 FORSKARKARRIÄRER 50
4.4 REKRYTERINGSPROCESSER 50

REFERENSER 52

BILAGA 1 54
BILAGA 2 79
BILAGA 3 81
BILAGA 4 83

Bilagor

Bilaga 1. Utvärdering av DJ-projektet ”jämställdhet på avvägar? Forskarkarriärer, ledarskap och strategisk rekrytering
bilaga 2. Program internat
bilaga 3. Föreläsningsprogram
bilaga 4. Program: Symposium på temat jämställdhet

1. Bakgrund och problembeskrivning

Inledning

Den 29 januari 2009 fattade regeringen beslut om att inrätta *Delegationen för jämställdhet i högskolan (DJ)*. Dess övergripande uppdrag bestod i att främja jämställdheten inom högskolan (SOU 2011:1, s 19). I direktiven hette det att:

> Delegationen ska i sitt arbete särskilt uppmärksamma följande problemställningar:
> a) könsbundna utbildningsval till högskolan
> b) minskningen av andelen män som söker sig till högre utbildning
> c) skillnader mellan kvinnor och män vad avser studietakt, avhopp och benägenhet att avlägga examen
> d) kvinnors och mäns skilda möjligheter till forskarkarriär
> e) den ojämna könsfördelningen på högre tjänster och befattningar inom högskolan
> (SOU 2011:1, 19-20)

Mera specifikt skulle ovanstående åstadkommas genom att delegationen genomförde ett antal uppdrag:

> Delegationen ska:
> 1. Bidra till ökad jämställdhet inom högskolan genom att efter ansökan fördela medel till insatser för jämställdhet, t.ex. inom ovan nämnda problemställningar, under åren 2009-2010,
> 2. Kartlägga och lyfta fram framgångsrika jämställdhetsinsatser inom högskolan,
> 3. Verka för att särskilt öka mäns intresse för högre utbildning och arbeta för att motverka könsbundna studieval inom högskolan,
> 4. Analysera i vilken mån metoden att ange kvantitativa mål för könsfördelningen bland högskolans personal varit framgångsrik, och
> 5. Överväga och lämna förslag om andra frågor som delegationen bedömer vara av betydelse för att främja jämställdhet i högskolan. (SOU 2011:1, s 20)

Föreliggande rapport utgör slutredovisning av ett av de sammanlagt 37 projekt runt om på landets lärosäten som tilldelats medel utifrån punkt 1 ovan. Projektet har genomförts på Institutionen för samhällsvetenskaper vid Linnéuniversitetet och dess mål har varit knutna till två av de i direktiven angivna problemområdena nämligen: mäns och kvinnors skilda förutsättningar till forskarkarriärer samt den ojämna könsfördelningen på högre tjänster och befattningar inom högskolan.

Bakgrund

Under perioden mars 2010 till april 2012 genomfördes projektet *Jämställdhet på avvägar? Forskarkarriärer, ledarskap och strategisk rekrytering* vid Institutionen för samhällsvetenskaper på Linnéuniversitetet (SV). Projektet initierades av den f.d.

Samhällsvetenskapliga institutionen (SVI) vid dåvarande Växjö universitet. Institutionen ansökte om medel från Delegationen för jämställdhet för att genomföra ett projekt inom insatsområdena kvinnors och mäns skilda möjligheter till forskarkarriärer och den ojämna könsfördelningen på högre tjänster och befattningar inom högskolan (SOU 2011:1, s. 218). Institutionen beviljades 1,3 mkr för att genomföra projektet.

Problembeskrivning

År 2008 genomfördes en kartläggning av jämställdheten vid dåvarande Samhällsvetenskapliga institutionen (SVI) vid Växjö universitet (Lund & Sarstrand 2009). Dess resultat visade att det rådde ojämn könsfördelning på institutionen bland såväl administratörer som lärare, forskare och ledning. Genom kartläggningen framkom också att det fanns stöd hos personalen för att förändra den rådande situationen. Samtidigt uttrycktes ett behov av att analysera den psykosociala arbetsmiljön utifrån ett genusperspektiv. Det fanns föreställningar om att kön i kombination med gruppbildningar påverkade fördelningen av uppdrag inom institutionen, att överrepresenterat kön satte agendan och att jämställdhetsarbete prioriterats bort.

Under 2009 förberedde Växjö universitet och Kalmar högskola sina respektive organisationer för en kommande fusion. 2010 skulle dessa båda tillsammans bilda Linnéuniversitetet. För dåvarande SVI innebar detta att en ny institution var under bildande. Den nya institutionen skulle komma att bestå av en ny sammansättning av såväl ämnen som anställda. Det beviljade projektet från Delegationen för jämställdhet i högskolan syftade till att förhindra att ojämlika strukturer reproducerades då den nya institutionen bildades och den nya organisationen skulle formas (Ansökan, Jämställdhet på avvägar? Forskarkarriärer, ledarskap och strategisk rekrytering, 2009).

Projektets övergripande mål

Utifrån ovanstående problembeskrivning formulerades tre övergripande mål för projektet:

> A) Skapa varaktiga förutsättningar för att uppnå kvantitativ jämställdhet på ledande positioner
> B) Skapa varaktiga jämställda förutsättningar till forskarkarriärer
> C) Uppmärksamma det norm- och värderingssystem som genomsyrar institutionen för samhällsvetenskaper (Måldokument & program, 2010 s. 2).

Dessa övergripande mål operationaliserades i sin tur till nedanstående konkreta målsättningar:

> 1. Öka kunskapen om jämställdhet och dess förutsättningar hos anställda på ledande befattningar, med fokus på den egna arbetsplatsen
> 2. Utforma verktyg och rutiner som säkerställer att rekrytering sker jämställt
> 3. Utforma verktyg och rutiner som säkerställer att sammansättning av ledamöter i kommittéer och styrelser sker jämställt
> 4. Skapa dokumentation av projektet som kan användas för att överföra projektets kunskaper till ny personal samt rutiner för hur detta skall ske. (Måldokument & program, 2010 s. 2)

Målgrupp

Projektets målgrupp utgjordes av personer på ledande befattningar på den nybildade Institutionen för samhällsvetenskaper (SV). Dessa utgjordes av följande befattningar och funktioner: Prefekt, ställföreträdande prefekt, professorer, docenter med handledaruppdrag på forskarutbildningsnivå, studierektorer och programansvariga. För dessa angavs deltagandet vara obligatoriskt och därmed utgick också ersättning i form av tilldelade timmar. Övriga personalgrupper gavs möjlighet att delta i mån av tid och intresse dock utgick ingen ersättning för dessa.

Rapportens författare och dess fortsatta disposition

Rapporten du håller i din hand är slutresultatet av flera personers samlade insatser. Den utgör såväl en avrapportering av projektet *Jämställdhet på avvägar? Forskarkarriärer, ledarskap och strategisk rekrytering* som en utvärdering av detsamma. Det första kapitlet som redogjort för problem, bakgrund, mål och målgrupp samt det andra kapitlet som beskriver projektets form, innehåll och metod för genomförande är skrivna av projektets koordinator *Jessica Hansen*.

Det tredje kapitlet redogör för projektets resultat. Där redovisas resultatet av fyra arbetsgruppers kartläggande undersökningar. Dess innehåll består av flera författares bidrag. Två av arbetsgruppernas resultat är presenterade i sin helhet med endast en lätt språklig redigering genomförd av projektkoordinatorn. Den första utgör en kartläggning av hur sammansättningen i styrelser och nämnder ser ut vid Institutionen för samhällsvetenskaper vid Linnéuniversitetet. Redovisningen är författad av *Bo Hagström* och *Helena Meldré*. Den andra utgörs av en undersökning av förutsättningarna för jämställda forskarkarriärer vid Institutionen för samhällsvetenskaper. Den är författad av *Johanna Jormfeldt, Magnus Hagevi, Catarina Gaunitz* och *Anna Lund*.

I de återstående två arbetsgruppernas bidrag har projektkoordinatorn i varierande grad varit medförfattare. Detta kommer att framgå närmare i introduktionen av resultatredovisningarna i kapitel tre. Den första av dessa arbetsgrupper har kartlagt attityderna till jämställdhet på Institutionen för samhällsvetenskaper. De som genomfört detta arbete är *Agneta Franssén*, *Eva Lundberg* och *Gunilla Åkesson*. Den andra arbetsgruppen har genomfört en kartläggning av rekryteringsprocesser vid Institutionen för samhällsvetenskaper. Arbetsgruppen har bestått av *Jessica Hansen* och *Joacim Martinsson*. Övervägande delen av det bidrag som presenteras utgörs av delar av en kandidatuppsats i sociologi författad av *Ingrid Öhlund* med Jessica Hansen som handledare.

Det fjärde kapitlet och sista kapitlet består av en uppsummering av de förslag på åtgärder som framkommit i de olika arbetsgruppernas resultatredovisningar. Det är författat av Jessica Hansen.

Bifogat som bilaga 1. Återfinns *Malin Henrikssons* utvärdering av projektet.

Projektkoordinatorn har ansvarat för den slutliga sammanställningen av rapporten. Dess samlade innehåll är emellertid resultatet av flera författares samlade insatser.

2. Genomförande

Projektet organiserades i två steg. Det första steget fokuserade på förankring och kunskapshöjning medan det andra inriktades mot kartläggning och åtgärdsförslag.

Förankring och kunskapshöjning

Under projektets första steg bestod projektorganisationen av en projektsamordnare, en styrgrupp bestående av fyra personer, tre diskussionsledare samt en extern utvärderare. Styrgruppens sammansättning byggde på en kombination av intresse för jämställdhetsfrågor samt en strävan efter ämnesbredd och campustillhörighet. Det samma gällde för diskussionsledarna. Styrgruppen och diskussionsledarna tilldelades timmar för sin medverkan. Som tidigare nämnts har även projektets målgrupp tilldelats timmar för sitt deltagande.

Deltagande

Målgruppen utgjordes av ca 30 deltagare. Under projektets fösta steg genomfördes åtta aktiviteter. Ett internat, sex föreläsningar med efterföljande diskussioner i grupper samt ett uppsummeringstillfälle. Inför uppsummeringen av steg ett gjordes en sammanställning över deltagandet så långt. Den visade att 15 personer deltagit vid fyra tillfällen eller mer. 13 stycken hade deltagit vid tre tillfällen eller mindre. Två personer hade deltagit fyra gånger eller mer utan att de utgjorde projektets målgrupp.

Förankring och kunskapshöjande insatser

Projektet påbörjades den 8-9 mars 2010 med ett gemensamt internat för de personer som utifrån sina befattningar och funktioner ingick i målgruppen. Internatet syftade till att skapa engagemang och en gemensam plattform för projektets genomförande. Det syftade även till att gemensamt formulera projektets konkreta målsättningar (bilaga 2.
Program internat). Internatets diskussioner kom att röra sig kring fyra huvudteman. Det första handlade om omedveten könsmässig särbehandling och dess betydelse för studie- respektive forskningsframgång. Det andra temat berörde frågor om legitimitet, erkännande och belöningsstrukturer på institutionen. Det tredje temat berörde rekrytering och meritering samt deras inbördes samband. Det fjärde temat utgjordes av en diskussion om vetenskapliga mål och jämställdhetsmål liksom den eventuella motsättningen däremellan. Några konkreta målsättningar för projektet bestämdes inte under internatet. Projektsamordnaren fick istället i uppgift att formulera dessa tillsammans med styrgruppen. Operationaliseringen skulle göras utifrån formuleringarna i projektansökan samt diskussionerna under internatet. De målformuleringar som redogjorts för under kapitel 1 är ett resultat av detta arbete.

Projektets första steg inriktades mot att öka deltagarnas kunskap om vad som främjar

respektive motverkar utformningen av jämställda arbetsplatser. Detta har skett genom en föreläsningsserie där inbjudna gäster har föreläst om utvalda tematiska områden relaterade till jämställdhet inom akademin. Föreläsningarna har följts upp i diskussionsgrupper som syftat till att koppla föreläsningarna till projektets målsättningar och den egna arbetsplatsen. Projektets deltagare har varit indelade i tre olika diskussionsgrupper med en diskussionsledare i varje. I anslutning till varje diskussion har en avstämning mellan diskussionsledarna, projektsamordnaren och utvärderaren skett. Under dessa har deltagande och diskussionsinnehåll ventilerats och dokumenterats. Sex föreläsningar har genomförts. Den inledande föreläsningen genomfördes av Drude Dahlerup, professor i statsvetenskap vid Stockholms universitet. Den syftade till att ge deltagarna övergripande kunskap om var forskningsläget om jämställdhet i akademin befinner sig. Den andra föreläsningen, av Anna Wahl, professor i genus, organisation och ledning vid KTH, behandlade temat organisation och kön. Den tredje föreläsningen anknöt till en av de diskussioner som kom upp vid projektets inledande internat, nämligen frågan om vilken betydelse omedvetna könssegregerade handlingar har för studie- och forskningresultat. Thomas Brage professor, fysiska institutionen och Kajsa Widén projektledare, personalavdelningen, Lunds universitet höll en workshop där dessa frågor problematiserades. Den fjärde föreläsningen anknöt även den till en tematik som lyfts under internatet. Birgitta Jordansson fil. doktor i historia genomförde en föreläsning på temat meritokrati, vetenskaplig kvalitet och jämställdhet. Den femte föreläsningen behandlade rekryteringsprocesser. Den genomfördes av Helena Stensöta, docent statsvetenskap, Linnéuniversitetet. Föreläsningen presenterade resultatet från en studie av rekryteringsprocesser på Chalmers analyserade ur ett jämställdhetsperspektiv. Innehållet i den sjätte och sista föreläsningen hölls öppet för att kunna anpassas utifrån de diskussioner som växte fram under projektets gång. Det visade sig att en fråga som återkom i diskussionsgrupperna handlade om informella nätverk och ogenomskinliga beslutsprocesser. Detta tema kunde belysas i en föreläsning genomförd av Gerd Lindgren professor i sociologi, Karlstads universitet (bilaga 3. Föreläsningsprogram).

Uppsummering av projektets första steg och riktning för det fortsatta arbetet

Det första steget av projektet dvs förankring och kunskapshöjning avslutades i maj 2011 med att jämställdhetsprojektets deltagare, diskussionsledare, styrgrupp och utvärderare ägnade en träff åt att summera projektets första år. Under denna konstaterades att huvudsyftet med projektet under dess första fas varit att öka kompetensen om jämställdhet hos anställda på ledande positioner i SV:s organisation. Vilket gjorts med hjälp av ovan nämnda föreläsningar och åtföljande diskussioner som syftat till att diskutera SV som arbetsplats med hjälp av egna erfarenheter och den begreppsapparat inbjudna föreläsare försett deltagarna med. Under denna fas av projektet ansågs det viktigt med en så bred medverkan som möjligt för att samla in så många och så varierade impulser, idéer och reflektioner som möjligt.

Projektets andra steg syftade till att konkretisera det första årets erfarenheter till åtgärdsförslag. En erfarenhet som gjordes under projektets första steg var att det var svårt att uppnå kontinuitet i diskussionsgrupperna. Sammansättningen av personer i

diskussionsgrupperna varierade från tillfälle till tillfälle. I projektets andra steg då diskussionsgrupperna skulle övergå till att fungera som arbetsgrupper bedömdes detta utgöra ett potentiellt problem. Det bestämdes därför att de breda diskussionsgrupperna skulle omformas till fyra små arbetsgrupper. Dessa skulle bygga på frivilligt deltagande och tilldelas generöst med tid för sitt arbete. Övriga deltagare i projektet skulle övergå till att fungera som en referensgrupp för arbetsgrupperna.

Kartläggning och förslag på insatser

Inför projektets andra steg upplöstes projektets styrgrupp och diskussionsgrupper. Dessa ersattes med en referensgrupp bestående av samtliga projektdeltagare, fyra arbetsgrupper samt en projektsamordnare och en extern utvärderare. Den åtgärdsinriktade delen av projektet inleddes 29 september 2011 med att arbetsgrupperna och projektsamordnaren gick igenom arbetsgruppernas uppgifter och dess koppling till projektets mål. Nedanstående arbetsgrupper och uppgifter formades:

Arbetsgruppen för jämställd sammansättning i styrelser och nämnder
Gruppens uppgift bestod i att kartlägga befintliga beslutsgrupper och positioner på institutionen. Att dokumentera för vilka beslutsgrupper det finns formella kriterier för tillsättning av ledamöter och vilka det inte finns det. Inte minst hur olika perspektiv så som t ex ämne, campus och kön rangordnas i förhållande till varandra samt utifrån kartläggningen utforma förslag på hur sammansättningen av ledamöter i institutionens olika beslutsgrupper bör ske. Denna uppgift relaterade till det mål som syftar till att skapa varaktiga förutsättningar för kvantitativ jämställdhet på ledande positioner.

Arbetsgruppen för synliggörandet av institutionens inställning till jämställdhet
Arbetsgruppens uppgift bestod av att undersöka institutionens psykosociala arbetsmiljö ur ett jämställdhetsperspektiv. Gruppen genomförde en uppföljning av delar av den undersökning som låg till grund för projektansökan till Delegationen för jämställdhet (Lund & Marekovic 2009). Gruppen fick i uppgift att ta reda på i vilken mån de attityder och föreställningar som gavs uttryck för vid den gamla institutionen(SVI) fortfarande var för handen tre år senare i den nya institutionssammansättningen. Arbetsuppgiften relaterade till den övergripande målsättning som handlade om att uppmärksamma institutionens normer och värderingar ur ett jämställdhetsperspektiv.

Arbetsgruppen för jämställd forskningsmeritering
Arbetsgruppens uppgift bestod av att göra en kartläggning bland de män och kvinnor som har disputerat inom ämnena statsvetenskap och sociologi sedan forskarutbildningarnas inrättande år 2000. Kartläggningen syftade till att identifiera eventuella skillnader mellan mäns och kvinnors förutsättningar till meritering och dess koppling till institutionsmiljön. Denna uppgift relaterade till projektets övergripande målsättning att skapa varaktiga förutsättningar till jämställd forskningsmeritering.

Arbetsgruppen för jämställd rekrytering
Denna grupp hade i uppgift att kartlägga institutionens rekryteringsprocesser och utifrån denna kartläggning identifiera vilka punkter som är relevanta att bevaka ur ett jämställdhetsperspektiv samt föreslå rutiner för detta. Uppgiften var kopplad till projektets övergripande målsättning, att skapa varaktiga förutsättningar att uppnå kvantitativ jämställdhet.

Under projektets åtgärdsinriktade del har arbetsgrupperna i hög grad själva planerat och genomfört sitt arbete. De har träffats tillsammans med projektsamordnaren vid tre tillfällen. En gång för att stämma av och ge feedback på varandras arbeten och två gånger för att stämma av upplägg av slutrapport samt presentationer av resultat vid avslutningssymposium riktat till samtliga anställda på Institutionen för samhällsvetenskaper (bilaga 4). Utöver detta har arbetsgrupperna träffats vid ytterligare ett tillfälle då de presenterat sina arbetsuppgifter för referensgruppen i syfte att få feedback på sitt arbete.

3.0 Arbetsgruppernas resultat

Arbetsgruppernas resultat presenteras den ordning de redogjorts för ovan. Avsnittet inleds med en beskrivning av hur sammansättningen i nämnder och styrelser såg ut på institutionen vid tiden för projektets genomförande. Därefter presenteras de anställdas syn på institutionen ur ett jämställdhetsperspektiv. Båda dessa gruppers redogörelser är avgränsade till institutionen för samhällsvetenskaper. De två påföljande arbetsgruppernas resultat – forskningsmeritering respektive rekrytering – är av ett sådant slag att konstruktiva åtgärder kräver insatser som överskrider institutionens gränser.

3.1 Arbetsgruppen för jämställd sammansättning av nämnder och styrelser vid Institutionen för samhällsvetenskaper

Bo Hagström och Helena Meldré

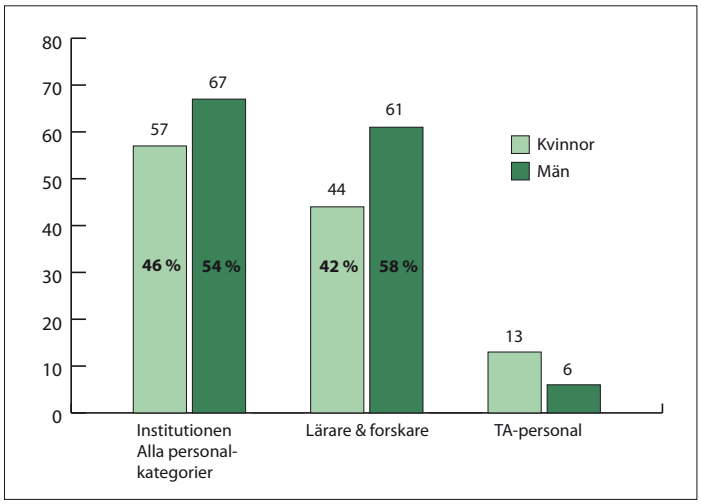
Inledning

En av DJ-projektets övergripande målsättningar har bildat utgångspunkt för samtliga arbetsgrupper; att skapa varaktiga förutsättningar för att uppnå kvantitativ jämställdhet på ledande positioner genom rekrytering och interna meriteringsstrategier.
Vår arbetsgrupp har haft den konkreta uppgiften att *utforma verktyg och rutiner som säkerställer att sammansättningen av ledamöter i kommittéer, nämnder och styrelser sker jämställt.* För att fullgöra vårt uppdrag har vi valt att särskilja fyra olika strukturer/positionstyper som föremål för våra beskrivningar såväl som åtgärdsförslag; (1) formella och permanenta styrelser/nämnder/kommittéer, (2) kollektiva/kollegiala organ vars sammansättning är starkt reglerad (företrädesvis på professionskollegiala grunder), (3) mer eller mindre tillfälliga ad hoc-grupper (t.ex remissgrupper, kursplaneberedningar, sakkunniggrupper utvecklingsgrupper o dyl), och slutligen (4) institutionsledningen. Nedan redovisar vi vilka organ som hänför sig till respektive kategori, vilka, om några, regler som styr rekryteringen till dem samt några data kring hur den aktuella sammansättningen – främst ur jämställdhetsynpunkt – ser ut 2012 (en tidsjämförelse ter sig mindre meningsfull, då organisationen under senare år genomgått flera förändringar). Det bör måhända inledningsvis understrykas, att vi i den allmänna ”perspektiv-trängsel”, som trots allt råder vid utseendet av representanter till olika nämnder och styrelser, i det här sammanhanget har fokuserat på jämställdhetsaspekten.

Resultat

Redovisningen inleds med en tabell som beskriver personalens sammansättning vid institutionen i mars 2012. Därefter övergår framställningen till att redogöra för hur dessa fördelar sig mellan olika beslutsorgan.

Figur 1. Antal kvinnor och män inom olika personalgrupper



På institutionen totalt är 46 % kvinnor och 54 % män, medan fördelningen bland lärare och forskare är 42 % kvinnor och 58 % män, och bland TA-personalen 68 % kvinnor och 32 % män. Tabellen visar att personalgruppen vid denna tidpunkt i sin helhet ligger inom jämställdhetsintervallet (40-60). Det gäller även för personalgruppen lärare och forskare. TA personalen hamnar däremot utanför detta intervall.

Formella och permanenta styrelser, nämnder och kommittéer

Nedanstående organ räknas vid SV-institutionen till denna grupp:

- Institutionsstyrelsen (IS)
- Forskningskommittén (FK)
- Grundutbildningskommittén (GK)
- Internationaliseringskommittén (IK), samt
- Lokala samverkanskommittén (LSK)

Anvisningar och regler rörande sammansättningen av dessa organ återfanns under 2012 i dokumentet *Organisation och beslutsordning 2010-02-26*. Ändringar, tillägg och strykningar i detta dokument är möjliga på institutionsnivå, så länge ändringarna sker inom ramen för överordnade styrdokument.

Institutionsstyrelsen, IS

Högskoleförordningen anger inga regler vad gäller vare sig krav på att det ska finnas en institutionsstyrelse eller sammansättningen av den.

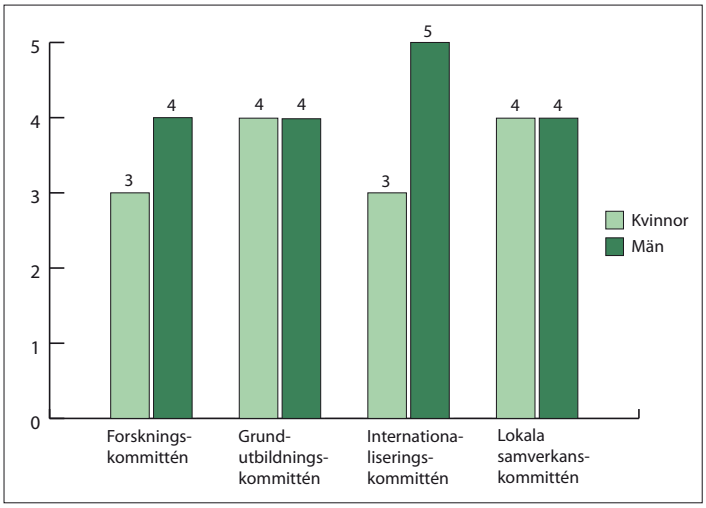
Om IS sammansättning och formerna för utseendet av dess ledamöter sägs i dokumentet *Organisation och beslutsordning 2010-02-26* att frågan ”beslutas i särskild ordning”. Av universitetets *Organisationsplan* antagen av dess styrelse, gällande från 2012-01-01, framgår att IS ska bestå av prefekt, företrädare för de anställda vid institutionen (lärare och TA-personal) samt minst två studentrepresentanter (till vilka även doktorander räknas). Prefekten är ordförande. Lärarna, inklusive prefekt, ska utgöra majoritet i styrelsen, vilket medför att minimiantalet ledamöter i styrelsen är sju. Institutionernas varierande storlek och verksamhetsområden kan resultera i skilda behov avseende styrelsens sammansättning och storlek. För institutioner med omfattande storlek och/eller verksamhetsbredd är större styrelser önskvärda, särskilt om verksamheten bedrivs på flera orter, dock får antalet ledamöter inte överstiga elva personer. För ledamöterna i institutionsstyrelsen får finnas ersättare. Institutionsstyrelsens sammansättning beslutas, inom ovan angivna ramar, av prefekten. Några särskilda skrivningar rörande jämställdhetsfrågan återfinns inte i det refererade dokumentet

Tabell 1. Institutionsstyrelsens sammansättning 2012 (mars)

Ledamöter	Man	Kvinna
Ordförande	1	
Vice ordförande (lärarrepresentant)		1
Ordinarie lärarrepresentant	4	3
Ordinarie TA-personal		1
Totalt röstberättigade	*6*	*5*
Sekreterare Suppl. Lärarrepresentant Suppl. TA-personal	 1 	1 1 1

Sammansättningen i övriga beslutsorganen inom gruppen formella och permanenta styrelser/nämnder/kommittéer redovisas i diagrammet nedan .

Figur 2. kvinnor och män i institutionens kommittéer



Forskningskommittén, FK

Institutionens FK utses av IS efter förslag från prefekt och består av prefekt, representant för respektive forskarutbildningsämne, två representanter för övriga ämnen samt två doktorandrepresentanter. Ordförande ska vara en av representanterna för institutionens två forskarutbildningsämnen (*Organisation och beslutsordning 2010-02-26*). Inte heller här återfinns några särskilda skrivningar rörande jämställdhetsperspektivet.

Tabell 2. Forskningskommitténs sammansättning 2012 (mars)

Ledamöter	Man	Kvinna
Ordförande (ämnesrepresentant)	1	
Prefekt	1	
Ämnesrepresentanter	3	1
Doktorandrepresentanter		2
Totalt röstberättigade	*4*	*3*
Sekreterare		1

Grundutbildningskommittén, GK

Institutionens GK utses av IS efter förslag från prefekt och består av ordförande (biträdande prefekt), sex lärarrepresentanter, en studievägledare och två studentrepresentanter (*Organisation och beslutsordning 2010-02-26*). Även här saknas skrivningar rörande jämställdhetsperspektivet.

Tabell 3. Grundutbildningskommitténs sammansättning 2012 (mars)

Ledamöter	Man	Kvinna
Ordförande (bitr. prefekt, lärarrepresentant)		1
Lärarrepresentanter	2	4
Studievägledare	1	
Studentrepresentanter (en vakant)	1	
Totalt röstberättigade (1 vakant)	*4*	*4*
Sekreterare		1

Internationaliseringskommittén, IK

Institutionens IK utses av IS efter förslag från prefekt och består av ordförande (biträdande prefekt), sex lärarrepresentanter, två studentrepresentanter (*Organisation och beslutsordning 2010-02-26*). Inget sägs sålunda explicit i jämställdhetshänseende.

Tabell 4. Internationaliseringskommitténs sammansättning 2012 (mars)

Ledamöter	**Man**	**Kvinna**
Ordförande (bitr. prefekt)	1	
Lärarrepresentanter	3	3
Studentrepresentanter (1 vakant)	1	
Totalt röstberättigade (1 vakant)	*5*	*3*
Sekreterare	1	

Lokala samverkanskommittén, LSK

Institutionens LSK utses av IS efter förslag från prefekt och består av ordförande (prefekt), biträdande prefekt(er), fyra lärarrepresentanter, två skyddsombud, en studentrepresentant, en representant för TA-personal samt en personalkonsulent (*Organisation och beslutsordning 2010-02-26*). Ingen särskild skrivning rörande jämställdhetsperspektivet.

Tabell 5. Lokala samverkanskommittén 2012 (mars)

Position	**Man**	**Kvinna**
Ordförande (prefekt)	1	
Bitr. prefekt (er)	1	1
Lärarrepresentanter	2	2
Studentrepresentant (vakant)		
TA-personal		1
Totalt röstberättigade	***4***	***4***
Sekreterare		1
Skyddsombud (1 vakant)	1	
Personalkonsulent	1	

Övriga starkt reglerade kollektiva och kollegiala organ

Nedanstående organ räknas vid SV-institutionen till denna grupp:

- Handledarkollegier (HkSt samt (HkS)[1]
- Studierektorsmötet (SRM)
- Ämnesmötena (ÄM)

Handledarkollegiet, HkSt och HkS

Sammansättning och former för utseendet av ledamöter i Hk har antagits av styrelsen i FHS[2] och regleras i *Organisation för fakultetsnämnden för humaniora och samhällsvetenskap och dess undernämnder*, gällande från 2010-03-01. Där sägs att:

Handledarkollegiet har följande sammansättning:
– ordförande
– vice ordförande
– samtliga huvudhandledare, professorer och docenter i ämnet/miljön
– 2 studeranderepresentanter (lämpligen studerande på forskarnivå) och
1 suppleant.

Adjungering med närvaro- och yttranderätt:
– prefekt, studierektor och huvudhandledare utan huvudsaklig
anställning/tillsvidareanställning på minst två år vid universitetet
– biträdande handledare utan docentkompetens kan adjungeras om

[1] Handledarkollegiet för statsvetenskap respektive sociologi
[2] Fakulteten för humaniora och samhällsvetenskap

handledarkollegiet inte beslutar annorlunda
– ytterligare personer kan adjungeras vid behov.

Ordförande och vice ordförande utses av prefekt efter förslag från samtliga huvudhandledare i ämnet/miljön. Ledamot ska ha sin huvudsakliga anställning, minst 50 %, vid universitetet, och en tillsvidareanställning på minst två år.

Som synes bestäms Hk:s sammansättning huvudsakligen på kollegiala, professionsbaserade grunder. Visst utrymme för t ex jämställdhetshänsyn ges via adjungeringsinstrumentet för ämnesrepresentanter som i övrigt inte uppfyller valbarhetskriterierna.

Studierektorsmötet, SRM

Dokumenterade regler för sammansättning och former för utseendet av ledamöter i SRM finns av förklarliga skäl inte, eftersom dess sammansättning ges naturligt av huruvida man vid institutionen har uppdrag som studierektor. Det faktum att förekomsten av delat studierektorskap tenderar att öka, förändrar inte bilden nämnvärt då samtliga med studierektorsfunktion är behöriga till SRM.

Ämnesmötet, ÄM

Inte heller behörigheten till ÄM är – av förklarliga skäl – reglerat i formella dokument, eftersom alla inom det aktuella ämnet är behöriga att delta vid respektive ÄM.

Mer eller mindre tillfälliga ad hoc-grupper

Nedan ges exempel på sådana grupper

- Remissgrupper
- Kursplanegrupper
- Medelstilldelningsgrupper
- Tillfälliga valberedningsgrupper
- Ämnesutvecklingsgrupper

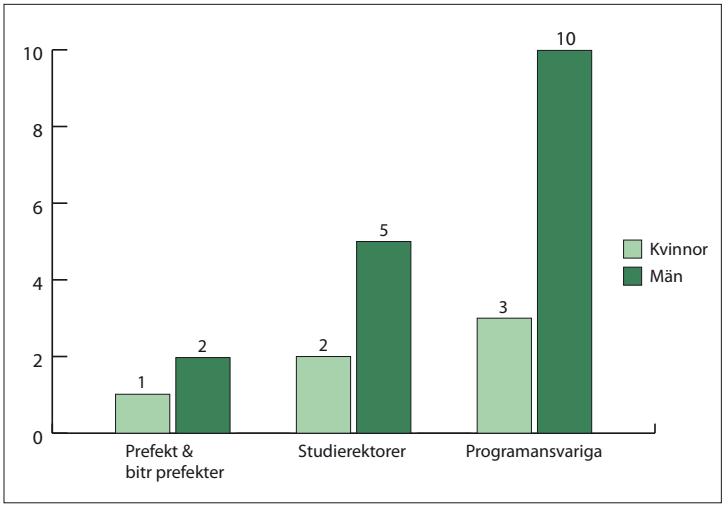
m fl

Här är vare sig troligt att finna eller möjligt att ha styrdokument som reglerar sammansättning och former för utseendet av ledamöter. Det behöver emellertid inte hindra att sådana val ska följa vissa allmänt formulerade urvalskriterier.

Ledningsfunktioner

Nedan visas i diagramform fördelningen av kvinnor och män i institutionens ledningsfunktioner.

Figur 3. Kvinnor och män i institutionens ledningsfunktioner 2012 (mars)



Den deskriptiva empiriska genomgången av organisationsstrukturen vid SV ger vid handen att sammansättningen av befintliga nämnder och styrelser i hög grad är en konsekvens av tidigare regel- och organisationsstyrande (se bl a *Organisation för fakultetsnämnden för humaniora och samhällsvetenskap och dess undernämnder*, Dnr 2010/1205) och rekryterings- och nomineringsbeslut (strukturell/institutionell diskriminering). Dessutom bör måhända tilläggas att siffermaterialet är något osäkert pga en stor rörlighet i personalstyrkan. Vidare är vissa poster vakanta – framför allt vad gäller studentrepresentanterna. Valet kommer sålunda att stå mellan å ena sidan en redovisning av den faktiska bemanningen vid ett givet nedslag och en redovisning av reglerna för nämndernas/styrelsernas/kommittéernas sammansättning. Det senare ger dock endast begränsad information om den faktiska balansen mellan könen.

Åtgärdsförslag

Vid den empiriska genomgången kunde vi konstatera en påtaglig ”perspektivträngsel”, dvs att många hänsyn trängs om utrymmet vid nomineringen till tillgängliga platser i institutionens styrelser och nämnder: ämnesrepresentation, campusrepresentation (Kalmar & Växjö), jämställdhet, akademisk meritering, åldersrepresentation. Någon formell rangordning av dessa perspektiv finns inte dokumenterad. I många sammanhang ges företräde för ämnesrepresentation och akademisk meritering – föga överraskande vid ett lärosäte med flerämnesinstitutioner.

Eftersom vi i det här sammanhanget har fokus på jämställdhetsfrågan, har vi vidare noterat att styrdokumenten saknar särskilda skrivningar som betonar jämställdhetsfrågan. Å andra sida saknas vanligtvis även övriga nomineringsperspektiv. Däremot finns vissa skrivningar om

nomineringsperspektiv i protokollsanteckningarna från institutionsstyrelsens valsammanträden.

Det torde knappast vara en radikal slutsats att den rådande perspektivträngseln är alltför vidsträckt som grund för nomineringen till ett relativt begränsat antal platser i styrelser/nämnder/kommittéer. Samtidigt är det då närmast en ”politisk” fråga att rangordna förekommande perspektiv. Många skulle säkert hävda – dock inte oemotsagt – att jämställdhetsperspektivet bör vara överordnat övriga perspektiv, vilket sannolikt inte skulle möta några hinder om ”tillgången” på män och kvinnor som i övrigt uppfyller merparten av övriga perspektiv är någorlunda jämbördig. Nu är snarare risken stor att ett begränsat antal kvinnor riskerar att bli överlastade med olika typer av uppdrag. Problematiken är med andra ord svårlöst på kort sikt.

Vi anser dock att minimikravet är att jämställdhetsperspektivet kommer till formellt uttryck och dokumenteras i befintliga styrdokumenten avseende sammansättningen och formerna för tillsättningen av institutionens kollektiva organ. I första hand avses kategori 1 av strukturerna/positionstyperna ovan, alltså formella och permanenta styrelser/nämnder/kommittéer.[3]

Ett särskilt problem utgör de mer ad hoc-betonade, tillfälliga grupperingarna, som tillsätts för särskilda ändamål. Vi ser emellertid inga hinder för att en likalydande formulering rörande jämställdhetsperspektivet blir vägledande.

3.2 Arbetsgruppen för synliggörandet av SV:s Inställning till jämställdhet

Agneta Franssén, Eva Lundberg, Gunilla Åkesson & Jessica Hansen[4]

Inledning

En av de övergripande målsättningarna i jämställdhetsprojektet på Institutionen för samhällsvetenskaper är *att uppmärksamma det normsystem som genomsyrar institutionen utifrån ett jämställdhetsperspektiv*. Som ett led i att uppfylla denna målsättning har arbetsgruppen genomfört en enkätundersökning riktad till dess anställda. Enkäten tar delvis

[3] Det finns däremot ett beslut taget i Institutionsstyrelsen i samband med upprättandet av beslutsordning för den nybildade Institutionen för samhällsvetenskaper om att ”så långt möjligt sprida styrelse- och kommittéuppdragen på olika personer samt sträva efter bred ämnesspridning, campus- och könsfördelning samt där det är möjligt beakta fördelning mellan grundutbildning och forskning” (beslut i IS om SVs Beslutsordning §7, Protokoll IS, mars 2010); underlag till IS för beslut om ledamöter. Bilaga, juni 2010)

[4] Projektkoordinatorn har deltagit i genomförandet av arbetsgruppens uppgift genom att strukturera och bearbeta delar av materialet textmässigt samt utifrån analys av resultatet formulera åtgärdsförslag.

avstamp i en annan studie som genomfördes på dåvarande SVI[5] i Växjö 2009[6]. Den studien kartlade institutionens könsbalans och anställdas attityder till kvantitativ och kvalitativ jämställdhet. I rapporten gavs en förklarande bakgrund till kvantitativt och kvalitativt jämställdhetsarbete:

> Jämställdhet kan studeras på flera sätt. Ofta skiljer man på kvantitativ och kvalitativ jämställdhet. Den kvantitativa jämställdheten är lättast att mäta, det handlar om att undersöka och mäta hur fördelningen mellan män och kvinnor ser ut inom en organisation. Man kan helt enkelt räkna antalet huvuden inom organisationen fördelat på kön eller på olika nivåer och maktpositioner (jfr Mark 2007). Förutom frågor om representation handlar kvantitativ jämställdhet även om fördelning av resurser på till exempel en arbetsplats. Kvantitativ jämställdhet handlar alltså om mätbara mål. I vår studie har vi bland annat undersökt hur personalsammansättningen och ledarskapsstrukturen ser ut.
> Det kvalitativa jämställdhetsarbetet rör frågor om vems eller vilkas livsvillkor prioriteringsordningar, kunskaper och erfarenheter som skapar de värden som påverkar en social miljös normering, till exempel inom en organisationskultur. Kvalitativt jämställdhetsarbete analyserar kritiskt, i vårt fall Samhällsvetenskapliga institutionens organisation och vardag, med fokus på jämställdhets- och genusaspekter. Ett exempel för denna studie rör vilka föreställningar om kön som finns och vad jämställdhet eller ett ökat arbete med genusperspektiv i undervisningen antas betyda för kärnverksamheten. Det handlar också om personalens upplevelser av hur rådande jämställdhetsläge påverkar arbetsmiljön.
> Ett uteslutande kvantitativt jämställdhetsarbete handlar om siffror och säger inte nödvändigtvis något om rådande normer och värderingar på till exempel en arbetsplats. Kvalitativt jämställdhetsarbete handlar istället om att granska organisationskulturens normer, värderingar och attityder och vilken betydelse de får, i denna studies fall, för arbetet med jämställdhet och genusperspektiv i undervisning. Vi menar att båda dessa aspekter är centrala i ett framgångsrikt jämställdhetsarbete (Lund & Marekovic 2009, s 12-13)

Den här undersökningen ställer främst frågor kopplade till kvalitativ jämställdhet. Liksom i den förra studien (Marekovic´& Lund 2009) handlar också denna om personalens upplevelser av det rådande jämställdhetsläget på institutionen. Avsikten är att få fram underlag som kan ligga till grund för utformandet av ett framtida *kvalitativt* inriktat jämställdhetsarbete vid institutionen för samhällsvetenskaper. Tanken är också att sett utifrån ett jämställdhetsperspektiv, kunna säga något om hur det står till i dag på institutionen jämfört med 2008.

Enkäten genomfördes under perioden 2012-01-23 till 2012-02-24. Institutionen för samhällsvetenskaper hade vid den tiden 107 anställda varav 47 utgjordes av kvinnor och 60 av män.

[5] Samhällsvetenskapliga institutionen
[6] Jmf Anna lund & Anna-Maria Sarstrand Marekovic. *I väntan på. En studie av jämställdhet vid en samhällsvetenskaplig universitetsinstitution åren 2006-2008.*

Tabell 6. Svarsfrekvens utifrån kön

	Antal svar	Population	Svarsfrekvens (%)
Kvinnor	32	47	68
Män	31	60	52
Inget svar om kön	5		
Totalt	68	107	64

Svarsfrekvensen uppgick till 64 %. Den var högre hos kvinnor (68 %) än hos män (52 %). Fem av de svarande har inte uppgivit något kön. Om i stället hänsyn tas till vilket Campus respondenterna tillhör framgår det att svarsfrekvensen är något högre för Växjö jämfört med Kalmar (61 %) respektive (50 %). Yrkesgrupper som tillfrågats är TA-personal, lärare/forskare och doktorand.

Resultat

Vad innebär jämställdhet mellan könen

I enkätens inledande fråga ombads respondenterna att i ett öppet svarsalternativ ge ett konkret exempel på vad jämställdhet mellan könen innebär för dem. 85 % av de svarande har gett exempel på detta. Svaren antyder att det tycks råda en överensstämmelse mellan kvinnor och män i deras syn på detta. Den vanligaste innebörden av jämställdhet mellan könen som lyfts fram handlar om att kvinnor och män ska ges samma utrymme, behandlas lika och på samma sätt i förhållande till såväl materiella som immateriella aspekter i arbetslivet. Nedan följer en sammanfattning av den innebörd av jämställdhet som förmedlas genom de olika konkreta exempel svaranden har presenterat:

- Kvinnor och män skall vara proportionellt representerade i olika formella sammanhang, t ex styrelser, kommittéer och arbetsgrupper.
- Jämn fördelning mellan könen på olika typer av tjänster.
- Kvinnor och män skall ges likartade förutsättningar/möjligheter till inflytande/deltagande i diskussioner och beslut.
- Kvinnor och män skall ges samma möjligheter till utveckling karriär och lön.
- Både kvinnor och män skall bli sedda, lyssnade till och bekräftade.

En vad vi kan kalla 'lika och samma princip' i förhållande till kön ska enligt de svarande reflekteras inom arbetets/institutionens alla olika verksamheter. Den bör genomsyra såväl formella som mer informella aspekter av arbetslivet.

Institutionens kultur

Hur uppfattas då den *faktiska* jämställdheten på den egna institutionen? I enkäten gavs de anställda möjlighet att uttrycka detta i en rad olika frågor. Frågor med fasta svarsalternativ har varvats med öppna frågor och generösa möjligheter till egna kommentarer. Enkätens fråga 2 a. och b. relaterade direkt till kvalitativ jämställdhet. I denna ombads respondenterna ta ställning till nedanstående påståenden om den kultur som råder på institutionen.

> Jag anser att det råder en mansdominerad kultur på institutionen
> Jag anser att det råder en kvinnodominerad kultur på institutionen
> Jag anser att det råder en könsneutral kultur på institutionen

De fick därefter, i ett öppet svarsalternativ, ge konkreta exempel på hur de anser att denna kultur kommer till uttryck i vardagen. 75 % av respondenterna ansåg att det helt eller delvis råder en mansdominerad kultur på institutionen. Det är emellertid en skillnad mellan könens uppfattning i den här frågan. 94 % av kvinnorna instämde helt eller delvis i påståendet att jämföras med 59 % av männen.

Tabell 7. Det råder en mansdominerad kultur på institutionen (%)

	Kvinna n=32	Man n=29
Instämmer helt eller delvis	94	59
Tar helt eller delvis avstånd	6	31
Vet ej	0	10

23 kvinnor 19 män samt två personer som inte uppgivit kön har tagit tillfället i akt att ge exempel på *hur* de anser att denna kultur kommer till konkret uttryck på institutionen. De exempel som tas upp skiljer sig däremot inte nämnvärt åt mellan könen. Det är främst tre teman som berörs. Det första handlar om det faktiska utrymme män och kvinnor tar i formella och informella situationer. Män anses uppta kvantitativt mer talutrymme:

> Det är framförallt män som syns och hörs i olika sammanhang – både formella och informella. (Kvinna)

> Med några undantag är det männen som talar på ämnes- och institutionsmöten och det är männen som ställer frågorna. (Man)

Det andra temat refererar till vem som bestämmer vad det talas om och hur det som sägs värderas i såväl informella som formella sammanhang:

> Mäns synpunkter, åsikter, råd, erfarenheter, position och utbildningsbakgrund respekteras och värdesätts i högre grad än kvinnors. (Kvinna)

> Männen sätter dagordningen. Männen har alltid/oftast tolkningsföreträde.(Man)

I anslutning till dessa båda teman finns det även antydningar i några svar om att en förändring i positiv riktning kan urskiljas över tid.

Det är framförallt män som syns och hörs i olika sammanhang– både formella och informella. `forbollssnacket ´har minskat upplever jag men det finns fortfarande brister i hur eller om man blir inbjuden till samtal t ex i fikarummet. (kvinna)

Det kan handla om diskussionsämnen vid fikabordet. Tidigare dominerade män vad gäller vad som diskuterades. Män tycker nog att kvinnor äntrar scenen allt mer. (man)

Det tredje temat handlar om vilka som har formella maktpositioner dels om sammanhang där kvinnor utifrån sina positioner är frånvarande och dels om sammanhang där formella maktpositioner och informella sociala relationer flätas samman:

Det finns en viss grabbighet även om den har mattats av genom åren. Det är män som innehar makten och dessa tenderar i första hand att vända sig till andra män när det gäller viktiga frågor, men även socialt […]. Lokalt inom institutionen finns sammanslutningar med kvinnor som har utvecklat en viss kultur. Dessa båda kulturer står långt ifrån varandra.(Kvinna)

Majoritet män i ledande positioner, vilket ibland kan leda till 'manlig jargong', 'under bältet', associationer i samtal, och delar av beslutsprocessen som aldrig/sällan involverar kvinnor kan vara förtryckande mot kvinnor. Men det är viktigt att komma ihåg att också kvinnor kan vara förtryckande mot kvinnor. […](Man)

Ingen av de tillfrågade anser att det råder en kvinnodominerad kultur vid institutionen SV. Sex av de tillfrågade, två kvinnor och fyra män, anser att det delvis råder en sådan kultur, men har inte gett några exempel på hur detta kommer till uttryck på institutionen. Däremot finns det de som anser att det råder en könsneutral kultur.

Tabell 8. Anser att det råder en könsneutral kultur på institutionen (%)

	Kvinna n=28	Man n=30
Instämmer hel eller delvis	11	23
Tar helt eller delvis avstånd	89	67
Vet ej	0	10

Tio av de tillfrågade, tre kvinnor och sju män, anser att det helt eller delvis råder en könsneutral kultur vid SV. Några exempel på detta har förts fram:

> Jag kan inte se annat än att kön inte spelar någon som helst roll i det dagliga arbetet på institutionen. Men samtidigt kan jag se spår av en mansdominerad kultur (främst i mötet med kollegor från Växjö). (Man)
>
> Jag tänker aldrig på om jag är kvinna eller man. (Kvinna)

De exempel som ovan har givits på att kulturen är mansdominerad kan delvis vara ett uttryck för den genusordning som råder. Institutionernas olika positioner är idag könsmärkta på ett sådant sätt att kön många gånger sammanfaller med befattning och/eller ålder. När män tar utrymme på seminarier, ämnesmöten och i andra formella sammanhang gör de det många gånger i kraft av högre formell position ibland också i kombination med högre ålder.

Informella hinder

En av enkätens frågor berörde betydelsen av informella hinder för institutionens kvinnor att

nå ledande positioner. Respondenterna fick ta ställning till följande påstående:

> Jag anser att det finns olika slags informella hinder på institutionen som försvårar för kvinnor att nå ledande positioner.

Därefter fanns ett öppet svarsalternativ där respondenterna dels uppmanades att motivera sitt ställningstagande och dels reflektera över vad det i så fall beror på (om man instämt i påståendet).

Av samtliga respondenter ansåg något färre än hälften (48 %) att det finns informella hinder för kvinnor att nå ledande positioner. 22 % tar helt eller delvis avstånd till påståendet och 25 % vet ej. Den här bilden skiljer sig emellertid åt mellan män och kvinnor.

Tabell 9. Informella hinder för kvinnor att nå ledande positioner

	Kvinna	Man
Instämmer helt eller delvis	65	39
Tar helt eller delvis avstånd	10	36
Vet ej	26	26

64 % av kvinnorna att jämföras med 39 % av männen instämmer helt eller delvis i att det finns sådana hinder. 10 % av kvinnorna respektive 36 % av männen tar helt eller delvis avstånd från påståendet. Andelen som inte vet är den samma för såväl kvinnor som män 25 %.

Det är 17 kvinnor, 13 män samt en person som inte uppgivit kön som har gett exempel i det öppna svarsalternativet på vad de anser skulle kunna vara informella hinder för kvinnor att nå ledande positioner. De öppna svar som ger exempel på sådana hinder berör sammanflätningen mellan formella positioner, traditioner och sociala relationer:

> Jag har lagt märke till grupperingar av män med ett speciellt internt umgänges- och samtalssätt. Det kan vara uttryck för ett informellt hinder som utestänger kvinnor. (Kvinna)

> Mångåriga manliga 'kompisband' lägger hinder i vägen för en verklig positiv utveckling i dessa sammanhang. (Man)

Det finns också de som i de öppna svaren kommenterar att de inte uppfattar att det förekommer informella hinder för kvinnor utan som istället hänvisar till fungerande formella strukturer och förhållningssätt:

> Karriärmöjligheterna här baseras på din akademiska karriär (Man).

> Valberedningar och motsvarande organ har haft en förmåga att beakta jämställdhetsfrågor på ett godkänt sätt.. (Man)

Det som antyds i de här svaren är att eventuella skillnader mellan män och kvinnors antal i ledande positioner får sökas i kvinnors bristande meritering.

I de öppna svaren som refererar till frågan om *varför* man tror att det existerar informella hinder för kvinnor att nå ledande positioner är det 19 kvinnor och 8 män som har svarat. Möjliga förklaringar grupperar sig runt några olika teman: En sådan handlar om att institutionen historiskt varit dominerad av män. Att gamla sociala relationer i kombination med tendensen hos män att välja andra män utgör ett informellt hinder för kvinnor att nå ledande positioner:

> Institutionskultur med en historia av manlig dominans/nätverksbyggande.(man)
>
> En onyttig maktkoncentration kring en grupp män som arbetat här i hundra år, som har ett patriarkalt synsätt och arbetssätt och som inte vill ha in kvinnor som kan hota ordningen. De har byggt upp en kultur av lojalitet, sekterism […].(kvinna)

Andra förklaringar berör relationen mellan informell och formell organisering av institutionens verksamhet. En uppfattning som ges uttryck för är att den informella organiseringen är stark i förhållande till den formella. Där informell organisering antas falla ut till kvinnors nackdel. Uppfattningar om otydliga beslutsvägar och befordringsgångar liksom bristande förmåga att omsätta insikter om vad som behöver göras till planer som implementeras anknyter till frågan om relationen mellan institutionens formella och informella organisering. Relaterade tankegångar handlar om institutionens ledning och dess förmåga och vilja till genuin förändring. I något svar antyds även att en viss förändring sker om än en långsam sådan. Som exempel anges att antalet kvinnliga lärare ökat under senare år.

När fusionen mellan Kalmar högskola och Växjö universitet genomförts och den nya institutionen för samhällsvetenskaper bildats såg fördelningen av befattningar inom lärarkåren ut så som visas i tabell 10 nedan. Ju högre upp i hierarkin desto färre kvinnor.

Tabell 10. Befattningar fördelade på kön 2010 (%)

	kvinnor	män
Anställda 2010	46	54
Professorer	0	100
Docenter	29	71
Lektorer	39	61
Adjunkter	48	52

När män med maktpositioner återfinns i beslutsprocesser som kvinnor är uteslutna ifrån p.g.a. att de inte har de positioner som krävs för att vara en del av dessa sammanhang finns förutsättningar för framväxten av homosociala nätverk på plats (Lindgren 2010). Det hävdas inom forskningen om jämställdhet att kvantitativ jämställdhet inte är det samma som kvalitativ jämställdhet. Det räcker inte att ha jämn fördelning mellan könen på olika positioner i en organisation för att de normativa förhållanden som råder skall förändras (Mark

2007). Vi skulle dock vilja hävda att en grundförutsättning för att förändra de förhållanden som exemplifieras i citaten ovan är att kategorin kön kopplas loss ifrån kategorin befattning (Bergman 2010). Detta kräver i sin tur att kvantitativ jämställdhet råder i relation till institutionens olika befattningar. Den som är forskarutbildningsansvarig, ämnesansvarig, fakultetsrepresentant, docent, professor, etc förväntas i kraft av sin position att göra sin stämma hörd i olika sammanhang. De personer som innehar dessa typer av befattningar förväntas vidare att ha kunskaper, erfarenheter, information och överblick som en doktorand, vikarierande adjunkt, nybliven lektor, etc inte förväntas besitta. Därmed finns också en inneboende logik i att den som uttalar sig i kraft av de högre positionerna också får sina uttalanden högre värderade. När kön *sammanfaller* med befattningar och ibland även ålder förstärks mönstren. Om formella befattningar sammanflätas med sociala relationer kommer mönstren att ytterligare förstärkas. Om därtill delar av personalen uppfattar organisations beslutsprocesser som ogenomskinliga och formella strukturer som svaga i relation till de informella reser det frågor om legitimitet.

Anställdas attityd till jämställdhet 2008 & 2012 en jämförelse

Som antyddes i inledningen av detta avsnitt har en del av undersökningen ägnats åt att jämföra i vilken mån det har skett några förändringar i personalens inställning till jämställdhet 2008 och 2012. Nedan redogörs för om och i så fall i vilket avseende och i vilken grad dessa har förändrats. Jämförelsen gäller Institutionen för samhällsvetenskaper men de personer som ingår i undersökningen är inte de samma vid undersökningstillfällena. Den första undersökningen gjordes vid dåvarande Växjö universitet och den samhällsvetenskapliga institution som då existerade. 2010 fusionerade Växjö universitet och högskolan i Kalmar. Konkret innebar detta att den samhällsvetenskapliga institutionen vid Växjö universitet upplöstes och att en ny institution för samhällsvetenskaper bildades. I den nya institutionen ingick vissa av de ämnen som ingick i undersökningen 2008 (statsvetenskap, sociologi, kriminologi, media- och kommunikation, Freds- och utveckling) medan andra ämnen kom att ingå i andra institutioner (kulturgeografi, socialpsykologi, psykologi). I den nya Institutionen för samhällsvetenskaper tillkom ämnena journalistik och medieproduktion. Undersökningen 2012 innefattar alltså nya konstellationer av såväl ämnen som personalgrupper. De jämförande frågorna berör hur det faktiska jämställdhetsläget bedöms vara, betydelsen av jämställdhetsarbete och hur man ser på eventuella risker med jämställdhetsarbete.

En jämställd arbetsplats

I vilken mån uppfattar kvinnor och män sin arbetsplats som jämställd? Skiljer sig uppfattningen åt över tid? Bland de svarande är det fler män än kvinnor som uppfattar sin arbetsplats som jämställd 2012.

Tabell 11. Uppfattar min arbetsplats som jämställd 2008 & 2012 (%)

	Kvinna (n=32) 2008	Man (n=31) 2008	Kvinna(n=27) 2012	Man (n=35) 2012
Instämmer helt eller delvis	33	51	31	65
Tar avstånd helt eller delvis	67	43	69	35
Vet ej (2008)	0	6		

Ungefär en tredjedel av kvinnorna och två tredjedelar av männen upplever sin arbetsplats som jämställd. Motsvarande undersökning från studien om jämställdhet på SVs institution 2008 visade att en tredjedel av kvinnorna och drygt hälften av männen upplevde sin arbetsplats som jämställd. Kvinnorna uppfattar alltså jämställdheten på institutionen som ojämställd i lika hög omfattning 2012 som de gjorde 2008. Männen däremot anser i högre grad att institutionen är jämställd idag än tidigare. Det kan också konstateras att skillnaden mellan mäns och kvinnors uppfattning är stor och att den har ökat under den tid som förflutit mellan de två undersökningarna.

Uppfattningen om det faktiska tillståndet skiljer sig åt mellan män och kvinnor. Däremot tillmäter båda könen jämställdhetsarbetet stor betydelse. Även om det är fler kvinnor än män som instämmer *helt* i påståendet. Kvinnor tillmäter arbetet lite större betydelse 2012 än vad de gjorde 2008. För män är det näst intill oförändrat.

Tabell 12. Viktigt att SV arbetar med jämställdhetsfrågor 2008 & 2012 (%)

Instämmer helt i påståendet att det är viktigt att SV arbetar med jämställdhetsfrågor	År 2008 (%)	År 2012 (%)
Kvinnor	90	97
Män	78	74

Finns det några risker med att bedriva jämställdhetsarbete på arbetsplatsen? Nedan följer ett antal påståenden som strävat efter att synliggöra de anställdas uppfattning om detta.

Tabell 13. Risk att kön (kvinnligt) går före kompetens 2008 & 2012 (%)

	Kvinna (n=28) 2008	Man (n=33) 2008	Kvinna (n=32) 2012	Man (n=31) 2012
Instämmer helt eller delvis	29	42	16	32
Tar avstånd helt eller delvis	71	58	81	52
Vet ej (2012)			3	16

I undersökningen från 2008 ansåg 29 % av kvinnorna och 42 % av männen att det finns en risk att kön (kvinnligt) går före kompetens vid jämställdhets- och utvecklingsarbete på institutionen. Svaren på samma frågeställning 2012 visar att det är färre som instämmer i påståendet.

Kan det vara så att kvinnor riskerar att överutnyttjas i en organisation där de är i minoritet till antalet samtidigt som det finns en ambition att leva upp till kvantitativa jämställdhetsmått från organisationens sida? I resultaten från 2008 framgår det att både kvinnor och män instämde med stark majoritet i påståendet "att krav på jämn könsfördelning gör att institutionens kvinnor "överutnyttjas".

Tabell 14. Risk för att kvinnor överutnyttjas 2008 & 2012 (%)

	Kvinna (n=26) 2008	Man (n=28) 2008	Kvinna (n=32) 2012	Man (n=31) 2012
Instämmer helt eller delvis	69	71	50	56
Tar avstånd helt eller delvis	31	29	44	27
Vet ej (2012)			6	17

Svaren i enkäten från 2012 ser annorlunda ut det finns inte längre någon stark majoritet bland kvinnor och män som instämmer i påståendet att det finns en risk för att kvinnor överutnyttjas. Däremot 17 % av männen osäkra på om krav på jämn könsfördelning gör att det finns en risk för att kvinnor överutnyttjas.

En annan risk som de anställda fått ta ställning till vid båda undersökningstillfällena är den om syndabockar. Undersökningen från 2008 visar att 35 % av kvinnorna och 41 % av männen instämde påståendet att det finns en risk för att män utses till syndabockar i jämställdhetsarbetet.

Tabell 15. Risk att män utses till syndabockar 2008 & 2012 (%)

	Kvinna (n=26) 2008	Man (n=32) 2008	Kvinna (n=32) 2012	Man (n=30) 2012
Instämmer helt eller delvis	35	41	25	40
Tar avstånd helt eller delvis	65	59	59	47
Vet ej (2012)			16	13

2012 hade andelen kvinnor som såg detta som en risk minskat till 25 % medan män fortfarande i lika hög grad såg detta som en risk. 40 % av dem instämmer i påståendet.

Av undersökningen 2008 framgår att 42 % av männen ansåg att ett aktivt jämställdhetsarbete kan leda till att samtalsklimatet på arbetsplatsen försämras till följd av att man blir rädd för att säga "fel" saker". Av kvinnorna var det betydligt färre, 11 %, som var av samma åsikt.

Tabell 16. Risk för försämrat samtalsklimat 2008 & 2012 (%)

	Kvinna (n=26) 2008	Man (n=33) 2008	Kvinna (n=32) 2012	Man (n= 31) 2012
Instämmer helt eller delvis	11	42	16	39
Tar avstånd helt eller delvis	89	58	72	48
Vet ej (2012)			12	13

I enkäten 2012 skiljer sig andelen som instämmer helt eller delvis inte så mycket från svaren från 2008, men det är färre som tar helt eller delvis avstånd och några svarar vet ej.

Åtgärdsförslag

Uppfattningen mellan könen går isär

Inför ett fortsatt kvalitativt inriktat jämställdhetsarbete kan konstateras att
en större andel av de manliga anställda anser att institutionen är jämställd idag i jämförelse med de som ansåg det samma 2008. Detta är en åsikt som inte delas i samma utsträckning av kvinnorna. Jämställdhetsarbete anses däremot av båda könen vara viktigt. Samtidigt som de är av denna åsikt uppfattar ca 40 % av männen att jämställdhetsarbete riskerar att försämra den psykosociala arbetsmiljön (syndabockstänkande och samtalsklimat). Detta anser de i lika hög grad 2012 som de gjorde 2008. Kvinnorna delar inte heller denna åsikt i samma grad som männen. Uppfattningen om den egna arbetsplatsen går isär mellan könen och i vissa avseenden är skillnaderna i uppfattning större 2012 än 2008. Lite tillspetsat kan man säga att kvinnorna anser att deras arbetsplats är ojämställd (69 %) samtidigt som de ser små risker med jämställdhetsarbetet. Medan det omvända råder bland männen, av vilka 35 % uppfattar arbetsplatsen som ojämställd samtidigt som de i påtaglig utsträckning anser att det finns risker med jämställdhetsarbete. I de öppna svaren kan dock utläsas att män och kvinnor ger likartade exempel när de ombeds beskriva hur ojämställdhet kommer till uttryck i institutionens vardag. De män och kvinnor som *ser* ojämställda strukturer på arbetsplatsen ser med andra ord likartade saker. Dessa förutsättningar har institutionen att förhålla sig till i det fortsatta arbetet med jämställdhet.

Ta ansvar för projektets resultat

Under den tid undersökningen genomfördes har förutsättningarna förändrats. Dels har personalomsättningen varit märkbar dels upphörde den institution som undersökningen omfattade att existera vid årsskiftet 2012/2013. Institutionens ämnen har än en gång formeras i nya konstellationer och personalsammansättningar. De som har ingått i undersökningen och fortfarande är anställda vid Linnéuniversitetet utgör dock en del av dess resultat. Några av dem av kommer att inta ledande positioner i de nya institutioner och den nya fakultet som är ett faktum efter årsskiftet 2012/13. De har i kraft av sina positioner ett ansvar för att ta med sig resultaten och på ett konstruktivt sätt dra konsekvenser av och utveckla förhållningssätt till dem i sina nya organisatoriska enheter.

Kartläggning av kvantitativ jämställdhet på fakultetsnivå
Linnéuniversitetets omorganisering innebär förutom nya, fler och mindre institutioner än tidigare att en rad funktioner och därmed beslutande makt har flyttats uppåt i organisationshierarkin. Vi rekommenderar därför att kartläggningar ur ett jämställdhetsperspektiv görs på de nya fakulteter som bildats för att synliggöra hur Linnéuniversitetets omorganisering fallit ut ur ett kvantitativt jämställdhetsperspektiv.

3.3 Arbetsgruppen för Jämställda forskarkarriärer

Catarina Gaunitz, Magnus Hagevi, Johanna Jormfeldt och Anna Lund

Inledning

För att män och kvinnor ska ha lika möjligheter att göra karriär i den akademiska världen är det viktigt att förutsättningarna för meritering är jämställda. Det finns många olika saker som kan påverka villkoren för meritering. Personliga kvalifikationer, drivkrafter och ambitioner är naturligtvis avgörande faktorer för både kvinnor och män – och ska så vara – men det kan också finnas omständigheter i omgivning och arbetsvillkor som påverkar meriteringsförutsättningarna. Arbetsgruppens ambition har varit att finna några rimliga förslag på konkreta åtgärder som kan befrämja möjligheterna för nydisputerade att lyckas med sin meritering. Våra förslag är inte ämnade att nivellera skillnader i den postdoktorala karriären, utan att minska sådana skillnader som beror på könsdiskriminering och olika diskriminerande strukturer.

Vår avrapportering har följande disposition. Vi börjar med att beskriva vårt tillvägagångssätt, därefter redovisar vi våra resultat om forskarutbildningen som start för meritering, en beskrivning av nuläget bland de kvinnor och män som disputerat inom samhällsvetenskap på Linnéuniversitetet och dess föregångare och deras arbete med att meritera sig, hur de uppfattar forskningsmiljön. Sedan diskuterar vi gruppens erfarenhet om meritering utifrån information i seminarieserien knuten till detta projekt. Till sist presenterar vi förslag på konkreta åtgärder.

Vårt tillvägagångssätt

Vår rapport bygger på information från två typer av källor. Dels vad som framkom i de seminarier som anordnats av DJ-projektet och därtill knutna rapporter. Dels en alumnundersökning av personer som disputerat på Institutionen för samhällsvetenskaper på Linnéuniversitetet och dess föregångare i Växjö och Kalmar.

De erfarenheter som tas med från seminarierna rör tidigare forskning och undersökningar. I den mån denna behandlar kvinnor och mäns möjligheter till meritering och betydelsen av kön är vår avsikt att lyfta fram dessa resultat i vår avrapportering.

Alumnundersökningen var en totalundersökning av de 18 personer som disputerat i statsvetenskap och sociologi sedan år 2000. Av dessa besvarade 16 vår undersökning, åtta kvinnor och åtta män. I bortfallet fanns två män, en från vardera Sociologi och Statsvetenskap. Utifrån vår kartläggning bedömde vi att vi skulle kunna få ett underlag som påvisade brister och möjligheter i den befintliga forskningsmiljön, samt en uppfattning om det i dagsläget förekommer några uppseendeväckande skillnader mellan villkoren för kvinnor och män. Förslag på åtgärder skulle på så vis kunna grunda sig på faktiskt observerade behov.

Under institutionens hela historia är det 9 personer som har disputerat i sociologi och 9 i statsvetenskap. Könsfördelningen mellan dessa är 8 kvinnor och 10 män och ungefär hälften arbetar kvar vid nuvarande Linnéuniversitetet. I arbetsgruppen fördelade vi de disputerade mellan oss och gjorde intervjuer; via personliga möten, via telefon samt i något fall via mail. Alla intervjuerna utgick från en gemensam frågemall, men eftersom olika personer genomförde intervjuerna, relationerna mellan intervjuare och intervjuad såg olika ut och intervjuerna genomfördes på olika sätt finns det variationer i det insamlade materialet. Frågemallen utgick huvudsakligen från följande frågor:

- disputationsår
- nuvarande tjänst, eventuell docentur, kvar i akademin eller annan typ av arbete
- löneläge
- publikationer sedan disputationen
- konferenser efter disputationen, nationellt och internationellt
- externa forskningsprojekt
- balans mellan undervisning och forskning i tjänsten
- vilka kunskaper om meritering forskarutbildningen har gett
- hur man fortbildar sig själv om meritering
- vilken roll miljön spelar för meritering, om det finns nätverk (nationellt/internationellt), ambitioner inom akademin
- fördelar/nackdelar med akademin som arbetsplats
- reflektioner kring att vara man/kvinna i akademin

I och med att alumnundersökningen är en totalundersökning är det möjligt att i våra analyser göra generella uttalanden om denna grupp vad gäller meritering och karriär. Det är dock inte möjligt att uttala något generellt om möjligheten för kvinnors och mäns meritering efter disputation. Samma sak gäller för samhällsvetenskapligt disputerade på Linnéuniversitetet och dess föregångare. Den nuvarande gruppen med alumni är alltjämt liten och fylls snabbt på av nya disputerade. Dessa kan komma att ha andra erfarenheter än de som för tillfället ingår i vår alumngrupp, vilket i så fall kan komma att ändra resultatet och våra slutsatser.

Det är inte heller möjligt att uttala sig om möjligheten till meritering och karriär för samtliga anställda som efter sin disputation varit verksamma vid Linnéuniversitetet eller dess föregångare. Flera i den personalstyrka som gör sin postdoktorala karriär på

Linnéuniversitetet har disputerat på andra lärosäten än vårt eget. Detta synes även bli vanligare i de fall där tjänster tillsätts efter en allmän utlysning och konkurrens mellan sökande. Det kan även vara ett problem med att uttala sig generellt om gruppen som disputerat i statsvetenskap och sociologi på Linnéuniversitetet och dess föregångare. Den postdoktorala erfarenheten kan vara olika då det bland dem som disputerat på Linnéuniversitetet och dess föregångare finns personer som börjat arbeta på andra lärosäten. Deras erfarenheter av meritering och karriärmöjligheter präglas således inte enbart av förhållanden på Linnéuniversitet, vilket är viktigt att komma ihåg.

Antalet svarande innebär att en liten förändring bland antal svarande ger en relativt sett stor förskjutning. I den mån procent redovisas är det därför väsentligt att beakta att antalet undersökta är få till antalet. Dock ska framhållas att vi tack vare ett försumbart bortfall har lyckats bra med att fånga relevant information från nästan samtliga av dem som faktiskt har erfarenheten att ha disputerat inom samhällsvetenskap på Linnéuniversitet och dess föregångare.

Resultat

Meriteringen börjar på forskarutbildningen

Forskarutbildning i samhällsvetenskapliga ämnen startade vid Växjö universitet 1999, när sedan Linnéuniversitetet bildades år 2010 kom bägge campus (Kalmar och Växjö) att involveras i utbildningen. I ämnet sociologi har 29 forskarstuderande antagits sedan 1999 (19 kvinnor och 10 män). I statsvetenskap startade forskarutbildningen år 2000 och 17 har antagits (6 kvinnor och 11 män). Av dessa har inte alla disputerat. Några av dem deltar alltjämt i forskarutbildningen, medan några, enligt vår bedömning, har avbrutit sina studier. I sociologi har åtta kvinnor och en man avbrutit forskarutbildningen. I statsvetenskap är motsvarande uppgifter två kvinnor och en man. Utifrån vår kunskap finns ingen analys angående den förhållandevis stora andel kvinnor som avbrutit sin forskarutbildning, vilket är anmärkningsvärt.

Forskarutbildningen leds i huvudsak av professor. Det är därför väsentligt att framhäva att samtliga professorer som varit aktiva inom forskarutbildningen i samhällsvetenskap vid Linnéuniversitetet och dess föregångare har varit män. Det samma gäller en stor del av handledarna för doktoranderna. Endast en av de nu aktiva doktoranderna har en kvinnlig huvudhandledare. Det är något vanligare att kvinnor är biträdande handledare.

I intervjuerna framkom att de disputerade, oavsett kön, menar att det saknades information, inslag om karriärplanering och meritering under forskarutbildningen. De disputerade har olika erfarenheter av i vilken grad vikten av att söka externa medel har betonats. Vad de olika erfarenheterna beror på är inte självklart. En belysande erfarenhet kommer från en disputerad som berättar:

Om jag tittar på det som skett formellt, inom ramen för kurser, så kan jag inte hitta något som säger att vi förberetts på något sätt. I handledningssituationer har jag inte heller något minne av det.

I början av doktorandtiden talades om vikten av undervisning för att kunna konkurrera med andra vid tjänsteutlysningar. Men inga entydiga råd har funnits, det har varit lite 'det beror på'. Å ena sidan finns det ju ett intresse från handledares sida om att man ska bli klar så fort som möjligt och å andra sidan finns det ett intresse från studierektorer om att få ihop timplanering. Diskussionen om meritering behöver lyftas från tal om undervisning.

Meriteringssystem har vi helt enkelt inte pratat om under forskarutbildningen, eller lämpliga sätt att tänka strategiskt om hur man ska göra.

Kunskap om meritering har ofta skett på personlig basis, av handledare, kollegor eller forskare vid andra lärosäten nationellt och internationellt. Skillnader kan också bero på vilket ämne man disputerat i och under vilken tidsperiod man varit doktorand. Studierektorn lyfts fram som en central position för möjligheter för fortsatt anställning.

Vad de disputerade skulle vilja ha sett mer av under forskarutbildningen:

- karriär- och meriteringsplanering
- strategier för artikelskrivande och publiceringar
- mer uppmuntran från ledande positioner på forskarutbildningen, administrativa positioner och miljön i stort

Nuläge

Vår undersökning av dem som har disputerat ger några basala data. Det genomsnittliga disputationsåret för kvinnor är 2009 och för män 2006. Medellönen för kvinnor är 35 878 kronor och för män 37 856 kronor. Vid mättillfället har kvinnor vikarierande lektorat i något större utsträckning i jämförelse med män som istället har fasta lektorat. Administrativa karriärer har två kvinnor valt och en man. Inga större skillnader finns mellan kvinnor och män i andel forskning i tjänst.

Ungefär lika många män och kvinnor har erfarenhet av att presentera uppsats på konferens och publicera internationella bokkapitel. Fler män än kvinnor har publicerat artiklar och nationella bokkapitel. Antal publikationer har inte beaktats utan enbart erfarenheten av att ha publicerat sig.

Meritering

När vi jämför män och kvinnors karriärambitioner förefaller de vara ungefär likartade. Det är få som nämner att de har höga ambitionsnivåer, till exempel att bli professor. Däremot är man mycket intresserad av att utvecklas som såväl forskare som lärare och ha en balans mellan undervisning och forskning.

Lite mer än hälften av de tillfrågade deltar i externa forskningsprojekt och det är ingen nämnvärd skillnad mellan könen i det avseendet.

Ungefär hälften av de tillfrågade uppger att de saknar nätverk som kan vara av betydelse för deras akademiska karriär, något fler kvinnor än män. När kvinnor talar om lokala nätverk är de ofta av formell kollegial karaktär, till exempel vikten av en stöttande handledare. Män talar i liten utsträckning om lokala kollegiala nätverk, de benämner viktiga relationer i termer av kompisar och vänner. Vår tolkning är att de senare relationerna i större utsträckning kan fungera som ett socialt kapital, det vill säga som centrala för männens karriär.

I vår undersökning uppger sig män, i något större utsträckning, ha mer kunskaper om meritering än kvinnor. Det finns stora kunskapsskillnader om meritering mellan olika individer oavsett kön. Många, kvinnor och män, är osäkra på om deras kunskaper om meritering är relevanta och tillräckliga.

Forskningsmiljön

Vi ställde en öppen fråga om hur de intervjuade upplever arbetsmiljön inom akademin. Såväl kvinnor som män betonar några värden i akademin som de uppskattar: frihet i att lösa arbetsuppgifter och arbetstidens förläggning, utvecklingsmöjligheter, kolleger och andra människor i arbetet samt arbetsuppgifter som framförallt rör forskning och undervisning.

De finns också värden som är mindre uppskattade. Svårigheter att avgränsa arbetet, otillräcklighetskänslor, arbetsuppgifter som inte är meriterande eller rutinartade. Ett talande exempel på detta i våra intervjuer var när någon sa:

Det finns en kultur, och en arbetstidsstruktur som gör att det finns en risk att man aldrig är ledig. Aldrig kan frigöra hjärnan från jobbet. För mig är det en grundprincip som jag fajtas med att det är mitt jobb och inte mitt liv. Jag vill inte göra akademin till min livsstil, det finns annat som är roligt. Men där får man kämpa hela tiden.

Människor kan också bidra till att de disputerade vantrivs i akademin. Falskhet, maktspel och konkurrens kan vara energitjuvar. Brist på transparanta beslut och icke fungerande ledarskap kan därtill vara ingredienser som påverkar arbetslivet i negativ bemärkelse.

På olika sätt påtalar män och kvinnor att arbetsmiljön inte är uppmuntrande, att det finns brister i ledarskap och otydliga incitament. Denna typ av brist uttrycks bland annat så här:

Det är inte alltid en öppen eller inbjudande miljö, det är sällan man får någon uppmuntran.

Kvinnor nämner ofta att stress och prestationskrav är en negativ arbetsmiljöfaktor medan dålig lön hör till de saker som män nämner. Både män och kvinnor ger uttryck för att det är en nackdel att vara kvinna i akademin, även på Institutionen för samhällsvetenskaper, Linnéuniversitetet. Männen har generellt sett haft positionen att ge fördelar.

Sammanfattning av undersökningen

Sammanfattningsvis står det klart att forskarutbildningen upplevs mycket olika beroende på vem vi har talat med. Det har inneburit att kunskaper och annat som rör meritering skiftar från person till person. Detta belyser vikten av transparens av beslut samt formalisering av organisation och processer i forskarutbildningen. Vår undersökning visar genomgående att forskarutbildningen inte på ett tillräckligt bra sätt bidragit med kunskaper om och färdigheter i meritering. Att en stor andel undervisning och administrativa uppgifter i tjänsten innebär ett hinder för forskningsmeritering är en annan uppenbar slutsats. Miljön betonas som viktig för lusten och förmågan att meritera sig, men många framhåller de egna drivkrafterna som avgörande. *De gånger som kvinnor och män uttrycker skillnader vill vi betona att dessa är till nackdel för kvinnor*.

Meritering enligt DJ-seminarierna

Under vårt projekt *Jämställdhet på avvägar? Forskarkarriärer, ledarskap och strategisk rekrytering*, har vi genomfört seminarier. Där har externt inbjudna föreläsare beskrivit forskning som rör jämställdhet på högskolan. I dessa DJ-seminarier framkommer att kvinnor och män lyckats med att erhålla goda meriter. Men det har också framkommit att meriter med motsvarande dignitet tenderar att bedömas olika för kvinnor och män till de förstnämndas nackdel.

Ulf Sandström, Agnes Wold, Birgitta Jordansson, Björn Ohlsson och Åsa Smedberg har på uppdrag av Högskoleverket studerat förhållandet mellan medelstilldelning och sökandes meritering och kön i samband med olika storartade forskningssatsningar. Deras resultat presenteras i rapporten *Hans excellens: om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer (2010)*. Rapporten presenterades på ett seminarium på Linnéuniversitetet av Birgitta Jordansson, en av författarna.

Hon och hennes medarbetare konstaterar att kvinnor sållats bort, trots att de varit toppkvalificerade. De misstänker att fördomar, igenkänning och homosocialitet spelat in vid bedömningen, som ofta gjorts av övervägande manliga internationella experter. De finner heller inget belägg för att satsningarna lett till ökad produktivitet hos mottagarna. Istället menar de att publicerings- och citeringsgraden tenderar att sjunka mer hos dem som tilldelats medel jämfört med dem som blivit utan.

För att bedöma forskarnas meriter använder Jordansson och hennes kolleger ett bibliometriskt index. Det är ett mått som innehåller såväl produktionsvolym som mått på författarens citeringar. Det bibliometriska indexet har ett negativ samband med chansen att få anslag i de olika storsatsningarna, det vill säga god meritering minskar framgången att erhålla dessa

medel. När det bibliometriska indexet för de 17 forskare som stod kvar inför den avgörande granskningen för storsatsningar jämförs visar det sig att de av de sex forskare som då kom överst alla fick avslag. I rapporten *Hans Excellens* menar författarna att förbiseendet av formella forskningsmeriter missgynnat kvinnliga sökande. Istället framhålls antaganden om framtida potential och prestationer samt informella kriterier. Som exempel nämner de en kvinna som vid sidan av sina vetenskapliga meriter också fick andra omdömen av utvärderare, bland annat följande: ”It is not, however, obvious if the proposed director is able to lead a large center and recruit outstanding scientists to it”. Författarna till rapporten gör då följande reflektion:

”Eftersom det är det enda som kan tolkas negativt i en för övrigt mycket positiv beskrivning kan man kanske gissa att bedömaren ser framför sig att denna kvinna kanske inte är mogen att axla detta stora ansvar, i form av en stor pengasumma. Något liknande resonemang återfinns inte för någon av de andra sökande.” (*Hans Excellens*, s 45-46).

En slutsats utifrån denna rapport är således att möjligheter till meritering som grundar sig på redan genomförda meriter har större chanser att uppnå jämställda resultat än satsningar som involverar bedömningar om kommande forskning.

Till förbiseendet av kvinnors meritering kommer ytterligare en faktor som uppmärksammas i rapporten *Hans Excellens*. Återigen tas den ovan nämnda välmeriterade kvinnliga forskaren som exempel: ”Förutom den eventuella nackdelen av att vara kvinna befann hon sig inte särskilt nära någon bedömare i vetenskapligt avseende.” (*Hans Excellens*, s 46). Författarna till rapporten menar att forskare som var verksamma inom områden där utvärderarna inför storsatsningarna kände igen sig och sin forskning tenderade att belönas med framgång. Däremot pekar Jordansson och hennes kollegor på att forskningsområden där de i huvudsak manliga utvärderarna inte var lika involverade hade svårare att erhålla medel i storsatsningarna. Med tanke på den könssegregering som finns inom akademin utifrån innehållet i forskning är en tilldelning utifrån forskningsinnehåll negativ för möjligheterna att uppnå jämställdhet.

En slutsats utifrån denna rapport är således att forskares karriär bör främjas av meriter som genomförts och redovisats, främst publicering. Däremot bör prognoser, lovande framtid eller forskningens innehåll inte tillmätas större betydelse.

Åtgärdsförslag

Utveckling av forskarhandledarutbildning

Forskarkarriären börjar på forskarutbildningen. Vi vill betona vikten av att forskarhandledarutbildningen beaktar könsmedveten forskarhandledning för att förekomma och vara förberedd på hur en genusstrukturerad akademi kan påverka doktoranders val, upplevelser och erfarenheter. Ett förslag är att Linnéuniversitets forskarhandledarutbildning, beaktar de publikationer som DJ-projektet resulterat i. Litteraturlistan skulle kunna berikas

med rapporter som till exempel *Könsmedveten forskarhandledning – teoretiska utgångspunkter och praktiska erfarenheter* av Ulrike Schnaas (2011).

Postdoktorsprogram
För att öka förutsättningarna för en jämställd meritering bör steg tas under den postdoktorala perioden för främjandet av individens professionella utveckling och verksamhetens långsiktiga utveckling. Därför vill vi skicka ett uppdrag till fakultet med ansvar för samhällsvetenskap att utreda möjligheterna för en utveckling av ett postdoktorsprogram som bidrar till att fler vägar skapas för meritering. Här finns goda erfarenheter att ta del av från Lupod, ett ettårigt utvecklingsprogram vid Lunds universitet för personal i en postdoktoral fas (http://www5.lu.se/pa-online/anstaellning/personalutveckling/lupod---postdoktorprogram).

Följande teman arbetar Lupod med (luPOD, Lunds universitets postdoktorsprogram 2012-2013, s 1):
- Forskning och karriärvägar, tjänster, projektekonomi, arbetsrätt
- Hur blir man en framgångsrik forskare?
- Hur blir man en framgångsrik lärare?
- Hur får vi ihop de olika rollerna?
- Kompetenser, meriter och prioriteringar
- Att kommunicera forskning: Tredje uppgiften
- Kommunikation och ledarskap

I ett postdoktorsprogram bör ett flertal ämnen ingå, inom fakultet eller fakultetsövergripande. Detta för att möjliggöra kunskapsutbyte och att gemensamma reflektioner kan göras över ämnesgränser, vilket också kan öka individers professionella nätverk.

Inom ramen för ett postdoktorsprogram bör ett mentorprogram utvecklas. Det är ett sätt att ta till vara seniora medarbetares kunskaper vid Linnéuniversitetet genom att sprida dessa till deltagarna vid ett postdoktorsprogram. I mötet mellan juniorforskare och seniora forskare kan också nya plattformar ta form som kan bidra till att nya projekt och ny kunskap skapas.

I väntan på att ett postdoktorsprogram utvecklas är vår rekommendation att docenter och professor, inom ramen för sin tjänst, kan verka som mentorer för nyligen disputerade kollegor.

Vi föreslår att den fakultet som har ansvar för samhällsvetenskap får i uppdrag att utveckla någon form av postdoktorsprogram som motsvarar Lupod.

Konstruktiva seminarier
Seminarieverksamheten är av avgörande betydelse för den vetenskapliga processen. Där sker den kritiska kollegiala granskning som borgar för kvalitet i forskningen. Att få sitt vetenskapliga arbete granskat är av betydelse i flera olika faser i forskningsprocessen, från övergripande synpunkter på ännu vagt utvecklade idéer i inledande utkast till konstruktiva och

precisa korrigeringar av nästan färdiga manus. För den som ännu är orutinerad artikelskrivare och saknar erfarenheter av publicering bedömer vi det som mycket värdefullt att texter granskas och ges kommentarer på ett sätt som uttryckligen syftar till publicerbarhet. Vårt förslag är därför att ämnesmiljöerna avsätter vissa specifika återkommande seminarietillfällen till att konstruktivt behandla artikelmanus, med det uttalade syftet att möjliggöra publicering, gärna i namngiven tidskrift. Detta kommer att tydliggöra både för författaren själv och för kollegorna att publicering är ett nåbart mål. Därmed förväntar vi oss att fler nydisputerade kommer att känna det stöd som behövs för att färdigställa artiklar för publicering.

Meritstyrd rekrytering och meritering
Tre lärdomar utifrån DJ-seminarierna, speciellt de undersökningar som Birgitta Jordansson redovisade, leder oss fram till att föreslå åtgärder. För det första att både kvinnor och män har goda meriter. För det andra att kvinnor tenderar att diskrimineras i den postdoktorala karriären när formella meriter inte beaktas. För det tredje att det finns en tendens att kvinnors forskningsområden inte tillmäts lika stor uppskattning som forskningsområden där fler män är aktiva.

Förvisso är det svårt att i dessa avseenden skilja mellan rekrytering och meritering, sådant går ofta hand i hand. Vårt förslag är därför enkelt: rekrytering och möjligheter till karriär ska knytas till faktiskt genomförda meriter. Någon differentiering eller relation till någon form av på förhand bestämd ”profil” där ledning bestämmer vilka forskningsområden som ska prioriteras ska undvikas. En sådan policy rimmar väl med tillsättning av tjänster i öppen konkurrens, men också att universitetsinterna satsningar förbinds med den anställdes tidigare meriter, inte utifrån utlovad planerad forskning eller utifrån att forskningens innehåll bedöms som intressant.

Det får inte sluta här
Starten på forskarkarriären bär på uppenbara bekymmer för den enskilde individen. Några av dessa beror på kön. Med de åtgärder som vi föreslagit är vår förhoppning att dessa problem kommer att minska. Därför är det av stor vikt att våra förslag går vidare i en faktisk process som reformerar den postdoktorala situationen för ökad jämställdhet. Vi riktar kravet till ansvariga på fakultet och i universitetsledning att verkställa våra förslag för ökad jämställdhet.

3.4 Arbetsgruppen för jämställd rekrytering

Joacim Martinsson, Ingrid Öhlund & Jessica Hansen

Arbetsgruppens uppgift har varit kopplad till det övergripande mål som handlar om att *skapa varaktiga förutsättningar för att uppnå kvantitativ jämställdhet på ledande positioner.* Dess konkreta uppgift har varit att finna rutiner för att säkerställa att rekrytering sker jämställt. Gruppen har haft i uppgift att kartlägga en rekryteringsprocess vid Linneuniversitetet. Hur går

en rekrytering till från det att ett behov artikuleras inom ett ämne till dess att en tjänst är tillsatt? Vilka funktioner är involverade i rekryteringsprocessen, vilka styrdokument, vilka beslutsinstanser? Utifrån kartläggningen har gruppens uppgift varit att identifiera vilka delar i en rekryteringsprocess som kan ses som sårbara ur ett jämställdhetsperspektiv samt formulera förslag till hur dessa kan hanteras.

Merparten av uppgiften har genomförts i form av en kandidatuppsats i sociologi författad av Ingrid Öhlund[7]. Redogörelsen nedan bygger på utvalda delar av denna samt tre intervjuer genomförda av arbetsgruppen. Framställningen inleds med en genomgång av de nationella och lokala lagar, förordningar och styrdokument som styr professors- och lektorsrekryteringar vid Linnéuniversitetet. Den följs av en beskrivning av rekryteringsprocessens olika steg. Därefter redogörs för uppfattningarna hos ett antal personer som på olika sätt, i kraft av sina positioner, varit inblandade i rekryteringsprocesser vid dåvarande Fakulteten för humaniora och samhällsvetenskap samt vid dåvarande Institutionen för samhällsvetenskaper vid Linnéuniversitetet. Framställningen avslutas med ett antal rekommendationer för att stärka jämställdhetsperspektivet i framtida rekryteringar.

Lagar och förordningar som reglerar rekrytering

Nedanstående genomgång av de lagar, förordningar och styrdokument som reglerar en rekryteringsprocess är hämtade ur Öhlunds (2013) kandidatuppsats i sociolog (s.9-11). Avsnittet återges nedan i sin helhet i lätt redigerad form.

Rekrytering i statlig verksamhet styrs av ett antal lagar och förordningar. Linnéuniversitetet har dessutom egna styrdokument och policies som reglerar hur arbetet med rekrytering ska gå till. Nedan presenteras dessa i en översikt.

Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) trädde i kraft 1:a januari 2009 och ersatte därmed många av de tidigare lagar som reglerade diskriminering, bland annat jämställdhetslagen. Diskrimineringslagen har ändamålet att motverka diskriminering samt främja lika rättigheter oavsett ”kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder”. Arbetsgivare och arbetstagare ska enligt svensk lag samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter i arbetslivet. Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar (SFS, 2008:567).

För att stärka jämställdhet vid rekrytering ska arbetsgivaren genom utbildning, kompetensutveckling och andra åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. Enligt 3 kap. 9 § 1 st. i diskrimineringslagen ska arbetsgivaren, om det på arbetsplatsen inte råder en jämn könsfördelning i en ”viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare”, vid nyanställningar ”särskilt anstränga sig för att få sökanden av det underrepresenterade könet”.

[7] Ingrid Öhlund (2013) *Klart vi ska ha det jämställt!* Institutionen för samhällsstudier, Lineuniversitetet

Arbetsgivaren ska över tid se till att arbeta med att försöka öka andelen av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren är också skyldig att ha en skriftlig plan för hur man planerar att öka jämställdheten på arbetsplatsen (SFS, 2008:567).

Diskrimineringsförbudet hindrar inte åtgärder som är ett led i strävandet att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat än löne- eller andra anställningsvillkor (SFS,9 2008:567). Positiv särbehandling i arbetslivet är alltså tillåten i Sverige när det gäller kön och syftar till att främja en jämnare fördelning mellan grupper genom att medlemmar av den underrepresenterade gruppen ges företräde. Positiv särbehandling blandas ofta ihop med kvotering som innebär att enbart personer av underrepresenterat kön anställs tills man nått ett bestämt antal (JämO, 2012-08-31).

Lag (SFS 1994:260) om offentlig anställning reglerar de bedömningsgrunder som ska beaktas vid anställning. Enligt 4 § i lagen om offentlig anställning ska avseende fästas bara vid sakliga grunder, så som förtjänst och skicklighet. Vid anställning ska skickligheten sättas främst om det inte finns särskilda skäl för något annat.

Enligt högskolelagen (SFS 1992:1434) ska jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas, alltså gäller detta även vid rekrytering. För att anställas som professor krävs att man visat vetenskaplig och pedagogisk skicklighet inom ämnet.

Kapitel fyra i högskoleförordningen (SFS 1993:100) berör rekrytering av lärare. De bedömnings- grunder som gäller vid anställning av en professor är att graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning ska gälla. Den pedagogiska skickligheten ska prövas med lika stor omsorg som den vetenskapliga skickligheten. I övrigt bestämmer varje högskola själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas. Vid anställning ska sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet hämtas in, om det inte är uppenbart obehövligt för prövningen av skickligheten. Om sakkunnigbedömningen görs av två eller flera personer ska kvinnor och män vara jämställt representerade, om inte synnerliga skäl motsäger detta. Om det vid rekrytering blir aktuellt för en grupp att lämna förslag på sökande som bör komma i fråga för anställning som lärare, ska kvinnor och män vara jämställt representerade i gruppen (SFS, 1993:100).

Linnéuniversitetets interna bestämmelser

Linnéuniversitetets anställningsordning är en föreskrift som är fastställd av universitetsstyrelsen. Anställningsordningen grundar sig i högskolelagen och högskoleförordningen och tillämpas vid rekrytering av lärare. Enligt denna föreskrift är rekrytering en viktig del i Linnéuniversitetets strategi och mål och den anger att det vid lärarrekrytering är viktigt att utveckla arbetssätt så att jämställdhet bejakas. Jämställdhetsaspekten ska också bejakas när deltagare i olika organ utses, när sakkunniga utses samt vid prövningen av de sökandes meriter. Universitetet ska vid en rekrytering verka för en i huvudsak jämn könsfördelning. Detta innebär att man ska sträva efter en fördelning mellan kvinnor och män inom ramen för 40-60 procent (Anställningsordning,

Linnéuniversitetet, 2012). Denna regel måste dock inte följas om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder (SFS, 2008:567).

I de ämnesområden där jämställdheten är bristande ska fakultetsnämnden upprätta särskilda strategier för att förbättra balansen mellan antalet kvinnor och män. Om ett kön är underrepresenterat ska aktiva åtgärder vidtas i rekryteringsprocessen. Anställningsärendet ska prövas utifrån jämställdhetsaspekten och anställningsnämnden ska dokumentera resultatet. Om en kvinna och man är huvudkonkurrenter om en anställning och deras meriter bedöms som likvärdiga, eller i det närmaste jämbördiga, ska den sökande som representerar det underrepresenterade könet i första hand bli aktuell för anställningen (Anställningsordning, Linnéuniversitetet, 2012).

Institutionens kompetensförsörjningsplan (internt arbetsdokument) används i arbetet för att säkerställa att rätt kompetens finns för att nå verksamhetens mål och tillgodose dess behov på kort och lång sikt. Förmågan att attrahera, rekrytera, behålla, utveckla och avveckla kompetens ses som en avgörande framgångsfaktor för Linnéuniversitetet. I kompetenförsörjningsplanen redogörs för aktuell personaldemografi och befintlig kompetens, för att få en bild av vilken kompetens som kommer att behövas i framtiden.

Linnéuniversitetet har också en jämställdhetsplan som beskriver universitetets målsättningar för att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Det innebär en jämn fördelning av makt och inflytande samt lika villkor och förutsättningar i fråga om arbete, karriär och utvecklingsmöjligheter. Planen innehåller ett handlingsprogram där man valt ut fokusområden att arbeta med under perioden år 2011-2014. Ett av dessa områden är rekrytering och planen anger att Linnéuniversitetet ska verka för en jämn könsfördelning inom utbildningen och olika anställningskategorier. För att möjliggöra arbetet med fokusområdet rekrytering presenteras tre åtgärder i jämställdhetsplanen. Åtgärderna innebär att kartlägga hur könsfördelningen ser ut inom organisationen, genomföra rekryteringsinsatser för att förändra snedvridna fördelningar, vid personalplanering ska jämställdhetsaspekter beaktas och insatser genomföras för att öka andelen underrepresenterat kön samt att anställningsnämnder ska utbildas i jämställdhetsplanens innehåll (Linnéuniversitetet, 2011).

Rekryteringsprocessen

Nedan stående beskrivning av rekryteringsprocessens olika steg är även den hämtad ifrån Öhlunds kandidatuppsats (2013 s. 33-36). Den är återgiven i sin helhet. I originalet varvas dock beskrivningen med citat eftersom den där utgör en del av uppsatsens resultatredovisning. Dessa är utelämnade i föreliggande text då syftet här är begränsat till att redogöra för processens olika steg.

Utifrån ett övergripande perspektiv är det Linnéuniversitetets strategi- och styrdokument som påverkar hur en lärarrekrytering går till. Linnéuniversitetet har en vision om att kunna erbjuda en attraktiv kunskapsmiljö, bidra med framstående forskning, vara en samhällelig drivkraft och fokusera på globala värden. På fakultetsnivå finns det en verksamhetsplan att följa och på

institutionsnivå en kompetensförsörjningsplan. Hur en rekrytering får och ska gå till grundar sig i ett flertal dokument utöver de övergripande styrdokumenten. Vid en rekrytering måste man ta hänsyn till Linnéuniversitetets likabehandlingsplan och jämställdhetsplan.

Anställningsordningen är ett dokument med grundläggande bestämmelser för rekrytering. Linnéuniversitetet använder sig av speciellt utformade dokument som berör olika delar av processen: motivering för rekrytering som ska fyllas i innan en process påbörjas, riktlinjer för hur anställningsprofilen ska utformas, beslut om och anvisningar till sakkunniga samt en mall för ansökan.

Som ett första steg i rekryteringsprocessen ses förutsättningarna för verksamheten över genom en nulägesanalys. Genom anställningsstatistik formuleras ett önskat läge samt vilka åtgärder som behövs för att nå dit. Innan ett beslut fattas om nyrekrytering bör man se över den kompetens som finns inom institutionen, vilken kompetens som saknas och behövs. Om den kompetens som saknas inte finns eller går att utveckla inom verksamheten kan rekrytering bli aktuellt.

Vanligtvis identifieras ett behov av ny personal på ämnes- eller institutionsnivå. Den ämnesansvariga, i samråd med prefekt och personalkonsult, bedömer om behov av anställning finns. Efter det ska en motivering skrivas och visa på att man tagit hänsyn till Linnéuniversitetets rekryteringsmål angivna i anställningsordningen, fakultetsnämndens verksamhetsmål och institutionens kompetensförsörjningsplan. I motiveringen ska det även dokumenteras om det varit aktuellt att beakta jämställdhetsaspekten och hur det i sådana fall har gjorts. Motiveringen ska sedan godkännas, undertecknas av prefekt och tillstyrkas av anställningsnämndens ordförande. I samråd med personalkonsult skriver prefekt och ämnesansvarig ett förslag på anställningsprofil. Den ska skrivas med utgångspunkt i Linnéuniversitetets anställningsordning och i förekommande fall institutionens kompetensförsörjningsdokument. Anställningsprofilen innehåller en arbetsbeskrivning, vilka behörighetskrav och bedömningsgrunder som gäller för tjänsten, rangordning av vikten av dessa, anställningens omfattning, ämnesområde och placeringsort samt uppgifter till kontaktpersoner. När anställningsprofilen är klar och tillstyrkt av prefekt skickas den till personalkonsulten som skickar den vidare till dekan och anställningsnämnd för granskning. Anställningsnämndens ordförande tar det slutgiltiga beslutet om anställningsprofilen och en tidplan för rekryteringen görs. I samband med detta påbörjar institutionen arbetet med att hitta potentiella sakkunniga.

Ansökningstid och vilka sökvägar som ska användas beslutas av prefekt och/eller ämnesansvarig efter diskussion med personalkonsulten. Personalkonsulten ansvarar för att publicera annonsen. Vanligtvis publiceras annonsen i relaterad facktidning (till exempel tidningen Universitetsläraren som ges ut av Sveriges universitetslärarförbund), på Arbetsförmedlingens platsbank, på Linnéuniversitetets egen hemsida samt anslås på anslagstavlan. Att annonsera genom att ”anslå på anslagstavlan” är en akademisk tradition. Det finns en anslagstavla på varje campus där alla interna tjänster annonseras.

Universitetet använder sig av ett webbaserat rekryteringsverktyg (Reachmee) som underlättar publicering av platsannonser. Då sista ansökningsdag passerat ansvarar personalkonsult för att skriva en lista över de sökande som sedan skickas till diariet för registrering. Om de sökande behöver komplettera sina ansökningar ska de meddelas detta. Vid rekrytering av högre akademiska tjänster består en ansökan av flera delar. Den sökande måste bifoga sina verk och publikationer som är av vikt för bedömningen av dennes kompetens och forskningsinriktning inom ämnet. Ansökningshandlingarna ska dessutom finnas i flera exemplar för att sakkunniga ska kunna ta del av dessa för en bedömning. En särskild mall med anvisning för hur ansökan ska vara disponerad och vad som ska bifogas finner de sökande på Linnéuniversitetets hemsida (Linnéuniversitetet, 2011- 09-29). Personalkonsulten ska i detta läge meddela prefekten, eller de kontaktpersoner som varit aktuella vid rekryteringen, att ansökningarna kommit in och är tillgängliga i Reachmee.
De sakkunnigas uppgift består i att granska och bedöma ansökningshandlingar som består av artiklar, avhandlingar och andra verk skrivna av den sökande. Anställningsprofilen tillsammans med Linnéuniversitetets anställningsordning är de viktigaste utgångspunkterna för sakkunnigbedömningarna.

Beslut om sakkunniga ska tas och personalkonsulten skickar ut en mall för utseende av dessa till prefekt och/eller institutionens kontaktperson för rekryteringen. De tilltänkta sakkunniga kontaktas, man kommer överens om en tidplan samt försäkrar sig om att inget jäv föreligger. Enligt förvaltningslagen (SFS 1986:223) måste beslutsfattare och handläggande tjänstemän inom högskolan agera objektivt i sin hantering av ärenden vars utgång de kan tänkas påverka. Personalkonsulten ansvarar för att granska om jämställdhetsaspekten har beaktats (två sakkunniga utses och de ska, i den utsträckning det är möjligt, vara en kvinna och en man). Förslaget på de sakkunniga skickas sedan till ordförande i anställningsnämnden som tar ett beslut. Efter beslut förser personalkonsulten de sakkunniga med de sökandes handlingar, beslut om sakkunniga, lista över sökande, anställningsordning, anvisningar till sakkunniga, anställningsprofil samt arvodesräkningen.

När sakkunniga gått igenom ansökningshandlingarna inkommer de med sina utlåtanden. Personalkonsulten meddelar anställningsnämndens ledamöter, institution, prefekt och kontaktperson för rekryteringen och begär in förslag på vilka kandidater som ska kallas till intervju och undervisningsprov (provföreläsning). Vid behov genomför personalkonsulten referenstagning. Detta diskuteras med övriga inblandade i rekryteringen vid ett sammanträde. Anställningsnämnden sammanträder och ger sedan förslag till anställning genom en rangordning av de sökande. Personalkonsult för en diskussion med prefekt om vilken eller vilka kandidater som ska erbjudas anställning. Anställningsbeslutet dokumenteras och anslås. Personalkonsult meddelar de sökande om anställningsbeslutet samt informerar prefekt och dekan. Anställningsärendet är avslutat (Sammanställningen av rekryteringsprocessens olika steg bygger på samtal med personalkonsult samt dokumentet *Rekryteringsprocess vid anställning av lärare vid FSV: 2013,* om inget annat anges).

Resultat

I de intervjuer som förekommer i Öhlunds uppsats (2013 s. 32-41) lyfts tre övergripande teman upp i resonemangen runt rekrytering och jämställdhet. Det första temat handlar om jämställdhetsarbete generellt och dess status i organisationen. Det andra berör relationen mellan jämställdhet och meritokrati liksom akademins vertikala och horisontella arbetsdelning och dess konsekvenser för rekrytering. Det tredje temat berör kompetensbehovet hos de som arbetar med rekryteringsprocesser.

Generellt framhålls jämställdhet som något positivt och angeläget i intervjuerna. Samtidigt pekas på bristande incitament för att arbeta med jämställdhet på Linnéuniversitetet. Jämställdhetsarbete uppfattas inte som ett prioriterat område. Det främjar inte den individuella karriären då det varken ger status eller meritering. Det anses heller inte finnas ekonomiska incitament att arbeta med frågan på ett konstruktivt och långsiktigt sätt. Att arbeta aktivt med frågor relaterade till jämställdhet beskrivs snarare som en uppgift för besjälade individer än något som sker som en integrerad del av organisationens vardagliga verksamhet.

I Öhlunds (2012) intervjuer lyfts frågan om relationen mellan den vertikala och den horisontella arbetsdelningen inom akademin upp. Det finns könsmärkta ämnen inom akademin det finns därtill könsmärkta forskningsinriktningar inom ämnen. Dessa villkor i kombination med det meritokratiska systemet kan utgöra en utmaning i de fall rekrytering ses som en strategi för att utjämna könsobalansen inom en specifik akademisk miljö. De tankegångar som förs fram är att rekryteringsbehov många gånger är knutna till ett ämnes utbildningsprofil. Det vill säga de program och kurser som ges vid en institution påverkar vilken typ av kompetens som efterfrågas. Om detta sammanfaller med en forskningsinriktning med få aktiva av det underrepresenterade könet kommer detta att försvåra möjligheterna att finna konkurrenskraftiga sökanden. Att rekrytera från en forskningsinriktning inom ämnet där det är känt att det finns många välmeriterade av underrepresenterat kön ökar möjligheterna att skapa en blandad ämnesmiljö. Utifrån resonemanget ovan innebär en sådan strategi emellertid att det identifierade kompetensbehovet inte tillgodoses. Detta kan naturligtvis utgöra ett reellt problem. Samtidigt finns det här plats för nytänkande som bygger på att inte reflexmässigt utgå ifrån att en uppkommen lucka i kompetens måste fyllas med samma typ av kompetens.

Om ämnet i sig inte är tydligt könsmärkt, kan utlysningen av breda tjänster, dvs tjänster som inte riktas mot specifika forskningsområden var en väg framåt. Någon lyfter i relation till denna strategi fram hypotesen om att kvinnors barnafödande gör att det alltid kommer att finns män som hunnit meritera sig lite mer oavsett om kvinnan ifråga är välmeriterad. Hon hamnar så att säga på efterkälken och detta glapp förmodas slå igenom under resten av yrkeskarriären. Så länge det meritokratiska systemet säger att den bäst meriterade skall erbjudas en utlyst tjänst kommer det enligt detta betraktelsesätt alltid att finns en man som har hunnit meritera sig lite mer än en kvinna.

I intervjuerna framkommer också uppfattningar om att det finns behov av kompetensutveckling i rekryteringsfrågor. Den enda som har en adekvat utbildning för att hantera rekryteringsprocesser är den personalkonsult som skall fungera stödjande vid rekryteringar. Detta i kombination med att det är många personer inblandade i ett rekryteringsärende från det att ett kompetensbehov konstaterats till dess att en tjänst är tillsatt innebär att det kan vara högst individuellt i vilken grad man är insatt i processens olika delar och hur de hänger ihop. Det framkommer att det finns otydligheter i uppdrag och rollfördelning mellan olika funktioner i rekryteringsprocessen. Det råder osäkerhet om vilka regler som faktiskt gäller och därmed vad som kan och inte kan göras för att främja jämställdhet i rekryteringsprocesser. I intervjuerna uttrycks tveksamhet om hur de olika dokument som styr en rekryteringsprocess förhåller sig till varandra. Vilka dokument är överordnade vilka andra dokument och hur hanteras paradoxer mellan dem? Det råder också osäkerhet om vad som faktiskt är möjligt att göra inom ramen för rådande bestämmelser och vad som inte är möjligt. Detta tema träder även fram i de intervjuer som utförts av arbetsgruppen. Där lyfts uppfattningen att rutiner och riktlinjer innehåller för många oklarheter om t ex ansvar i de olika stegen, inte minst vad gäller jämställdhet. Det efterfrågas tydligare stöd angående jämställdhetsbedömningar i de flödesscheman som beskriver ett rekryteringsärendes gång genom administrationen. Tydligare checklistor liksom tydligare dialog mellan å ena sidan prefekter, vilka är de som konstaterar behov och föreslår befattningsprofiler och å andra sidan ordföranden i anställningsnämnder som är den som skall godkänna befattningsprofiler, efterfrågas också. Vidare efterfrågas resurser med motiveringen att anställningsnämndernas arbete skulle bli bättre om universitetet avsatte resurser till fortbildning för deras ledamöter.

Ur såväl Öhlunds(2013) som arbetsgruppens intervjuer framstår det som om de strategier som används för att främja rekrytering av underrepresenterat kön är begränsade. Den ena strategin handlar om att använda informella nätverk för att uppmuntra personer av underrepresenterat kön att söka utlysta tjänster. Den andra strategin som det finns kunskap om men som i praktiken sällan används är möjligheten att fritt förorda underrepresenterat kön då två sökande av olika kön är lika högt rankade. Denna situation uppstår emellertid sällan och är därför inte ett verkningsfullt instrument. Utifrån de genomförda intervjuerna framstår det som om inblandade i rekryteringsprocesser har begränsad kunskap om och därmed begränsad tillgång till adekvata verktyg för att kunna upprätta *aktiva* åtgärder för att rekrytera underrepresenterat kön. Något som fakultetsstyrelsen enligt Linnéuniversitetets anställningsordning är ålagda att göra (Anställningsordning, Linnéuniversitetet, 2012).

Åtgärdsförslag

Rekrytering av framstående lärare och forskare utgör en av de strategier som skall etablera Linnéuniversitetet som en attraktiv kunskapsmiljö (Linnéuniversitetets strategi 2010-2015). Att rekryteringsprocesser vid lärosätet håller hög kvalitet är därmed av stor vikt. Den kartläggning som har gjorts av rekryteringsprocesser inom Fakulteten för humaniora och samhällsvetenskaper visar att det finns behov av kompetensutveckling hos den personal som i olika roller arbetar med rekryteringsprocesser. Inte minst visar sig detta i osäkerheten om vilka verktyg som finns tillgängliga för att arbeta med jämställdhetsperspektivet i rekryteringsprocessens olika delar. Att åstadkomma varaktig förändring på detta område ställer emellertid krav på universitetets ledning. I Delegationen för jämställdhets betänkande till regeringen identifieras följande framgångsfaktorer för ett framgångsrikt jämställdhetsarbete:

> Ett tydligt stöd och engagemang från ledningens sida och konkreta mål som mäts och följs upp är viktiga framgångsfaktorer, liksom att jämställdhetsarbetet är välplanerat, välorganiserat och tilldelas tillräckliga resurser. Utan tydligt mandat, konkreta mål, adekvat kompetens och tillräckliga resurser är det mycket svårt att övervinna det dubbla motstånd(motorganisationsförändringar och jämställdhet) som ofta aktiveras i dessa sammanhang. (SOU 2011:1 s 97)

I intervjuer och samtal med inblandade i rekryteringsprocessens olika led tecknas en bild som snararast karaktäriseras av den senare delen av citatet dvs otydliga mål och mandat i kombination med bristande kunskap och resurser att arbeta strategiskt med jämställdhet i rekryteringsprocesser. Samtidigt vill vi betona att det åtminstone i retoriken om rekrytering och jämställdhet framträder en positiv viljeinriktning på alla nivåer. Vad krävs då för att omsätta retoriken till konkret handling?

Behov av kompetensutveckling - Ge ett tydligt uppdrag

Arbetsgruppen för jämställd rekrytering rekommenderar att universitetsledningen ger personalsektionen vid Linnéuniversitetet ett tydligt uppdrag och ekonomiska resurser att arbeta strategiskt och långsiktigt med att öka kvaliteten i rekryteringsprocesser genom att kompetensutveckla personal i samtliga led av rekryteringsprocessen. Kompetensutvecklingen bör omfatta de formella och juridiska aspekterna av rekrytering. De organisatoriska aspekterna dvs rollfördelningen mellan olika funktioner och beslutsinstanser som är inblandade. De interna styrande dokumentens innehåll, funktion och inbördes koppling till varandra. De olika verktyg som står till buds för att arbeta med jämställdhetsperspektivet i olika delar av rekryteringsprocessen. De vanligaste källorna till omedveten diskriminering.

Fortsätt att utveckla stödjande dokument

Kvalitetssäkra rekryteringsprocesser genom att utveckla befintliga stödjande dokument. Det

finns två typer av dokument att arbeta med dels de styrdokument som omger rekryteringsprocessen dels ett dokument som beskriver anställningsprocessen. I intervjuerna framkommer det osäkerhet om hur styrdokument förhåller sig till varandra och hur de skall uttolkas. Ge stöd åt de som skall arbeta med rekrytering genom att samla den dokumentation som berör rekryteringsprocesser och upprätta en hierarki mellan dem. Fortsätt att utveckla det dokument som benämns *Rekryteringsprocess vid anställning av lärare vid FSV* på ett sådant sätt att möjliga insatser och strategier för att främja rekrytering av underrepresenterat kön finns artikulerade i varje steg. I resultatet tycks det finnas en föreställning om att det inte finns speciellt mycket handlingsutrymme så länge det inte finns två personer av olika kön som rankats lika. Det innebär att de som idag arbetar med rekryteringsprocesser i realiteten inte har tillräckliga verktyg till sitt förfogande för att leva upp till anställningsordningens instruktioner om att aktiva strategier skall upprättas för att förbättra balansen inom ämnen som faller utanför jämställdhetsintervallet 40 – 60 %.

Inför den fortsatta kompetensutvecklingen

Rekryteringsprocesser inom akademin är komplexa inte minst ur jämställdhetssynpunkt. För att ta ett helhetsgrepp över alla de dimensioner detta rymmer och vad det mera konkret ställer för krav på innehållet i stödjande dokument och kompetensutveckling rekommenderas: Häyrén Weinestål A. & Salminen-Karlsson M. (2010). *Rekryteringsprocesser vid Uppsala universitet ur ett jämställdhetsperspektiv*. Personalavdelningen, Enheten för lika villkor, Uppsala universitet, 2010 www.jamst.uadm.uu.se/publikationer/Rekryteringsprocess_UU.pdf

Rapporten utgör en gedigen genomgång av rekryteringsprocesser vid Uppsala universitet. Till skillnad från de lagar, förordningar och styrdokument som omger rekryteringsprocesser och som är fokuserade på att ange *att* universitetet har att leva upp till en rad av bestämmelser tar rapporten ytterligare ett steg och ger ett antal uppslag till *hur* detta kan göras samtidigt som den problematiserar komplexiteten i processens olika steg.

4.0 Uppsummering av arbetsgruppernas åtgärdsförslag

Nedan följer en uppsummering av de åtgärdsförslag som presenterats i de olika arbetsgruppernas resultatredovisningar i kapitel 3.

4.1 Tillsättning av ledamöter i institutionens nämnder och styrelser

Gruppen pekar på de många perspektiv som skall balanseras när ledamöter tillsätts vid en flerämnesinstitution som dessutom omfattar två campus. Att rangordna perspektiv som ämnestillhörighet, campustillhörighet, akademisk meritering, ålder och kön i förhållande till varandra kan utgöra en utmaning. De konstaterar emellertid att de styrdokument som avser sammansättningen och formerna för tillsättningen av institutionens kollegiala organ helt saknar skrivningar om att jämställdhetsperspektivet bör beaktas. De föreslår att sådana skrivningar infogas.[8] Sedan dess har emellertid den organisationsförändring genomförts som dels innebär att institutionen för samhällsvetenskaper är upplöst dels att det inte längre förekommer några kollegiala organ på institutionsnivå.

4.2 Institutionens inställning till jämställdhet

Utifrån den undersökning som arbetsgruppen genomförde kunde det konstateras att uppfattningen om jämställdheten på institutionen och vad ett sådant arbete innebär skilde sig åt mellan könen. Båda könen ansåg i hög grad att det är viktigt att institutionen arbetar med jämställdhet. Däremot råder det delade uppfattningar om sakernas faktiska tillstånd. Kvinnorna ansåg i högre grad än männen att deras arbetsplats är ojämställd (69 %) jämfört med (35 %). Samtidigt är det fler män än kvinnor som anser att det finns risker med jämställdhetsarbetet så som att män utses till syndabockar (25/40 %), att samtalsklimatet försämras (16/39 %), att kön går före kompetens (16/32 %). Den risk båda könen uppfattar i ungefär lika hög utsträckning är risken att jämställdhetsarbetet leder till att kvinnor överutnyttjas i institutionens strävan att leva upp till kvantitativa jämställdhetsmått (50/56 %). Ett fortsatt kvalitativt inriktat jämställdhetsarbete har att ta hänsyn till att bilden av den faktiska situationen och de eventuella konsekvenserna av ett fortsatt arbete ser olika ut.

Linnéuniversitetets omorganisation i kombination med personalomsättning innebär att förutsättningarna i hög grad har förändrats sedan undersökningen genomfördes. Institutionen är upplöst och de personer som fortfarande är anställda ingår idag i nya institutioner och

[8] Det finns däremot ett beslut taget i Institutionsstyrelsen i samband med upprättandet av beslutsordning för den nybildade Institutionen för samhällsvetenskaper om att ”så långt möjligt sprida styrelse- och kommittéuppdragen på olika personer samt sträva efter bred ämnesspridning, campus- och könsfördelning samt där det är möjligt beakta fördelning mellan grundutbildning och forskning” (beslut i IS om SVs Beslutsordning §7, Protokoll IS, mars 2010); underlag till IS för beslut om ledamöter. Bilaga, juni 2010)

personalkonstellationer. De som kommer att inta ledande positioner i de nya organisatoriska konstellationerna har emellertid ett ansvar att använda resultaten på ett konstruktivt sätt i de nybildade organisatoriska enheterna.

Omorganisationen av Linnéuniversitetet har inneburit att institutionerna blivit fler samtidigt som det inte längre finns några kollegiala beslutsnivåer under prefekten. Istället har beslutsfunktioner flyttats uppåt i organisationshierarkin. Arbetsgruppen föreslår att en kartläggning av den kvantitativa jämställdheten genomförs på de nya fakulteterna för att synliggöra hur universitetets omorganisation fallit ut ur ett kvantitativt jämställdhetsperspektiv.

4.3 Forskarkarriärer

Arbetsgruppens resultat visade att f.d. doktorander vid institutionen hade skilda erfarenheter av sin forskarutbildning. Kunskapen om meritering var påfallande olika från individ till individ. Arbetsgruppen konstaterar att forskarutbildningarna i sociologi och statsvetenskap inte bidrar med kunskaper om och färdigheter i meritering i önskad utsträckning. Fakulteten för samhällsvetenskaper föreslås undersöka möjligheterna att utvecklar ett postdoktorsprogram för att öka förutsättningarna till jämställd meritering. Gruppen framhåller en modell hämtad från Lunds universitet (Lupod) som ett gott exempel (http://www5.lu.se/pa-online/anstaellning/personalutveckling/lupod---postdoktorprogram). Under detta ettåriga program behandlas exempelvis teman som: forskning, karriärvägar, framgångsfaktorer som forskare och lärare, meritering, kommunicering av forskningsresultat, etc. Gruppen föreslår vidare att ett mentorsprogram utvecklas inom ramen för ett postdoktorsprogram. Ytterligare ett förslag är att de seminarier som finns inom institutionen avsätter specifika tillfällen avsedda att behandla manus med det uttalade syftet att utveckla dem till publicerbara artiklar.

Arbetsgruppens resultat visade också att det är fler kvinnor än män som avbrutit sin forskarutbildning sedan de inrättades vid institutionen. Av sammanlagt 46 antagna till institutionens två forskarutbildningar har 12 avbrutit sina studier varav 10 kvinnor och två män. Mot bakgrund av detta föreslår arbetsgruppen att forskarhandledarutbildningen vid Linnéuniversitetet utbildar blivande handledare om hur en genusstrukturerad akademi påverkar doktoranders villkor liksom om hur en könsmedveten forskarhandledning bedrivs i praktiken. Gruppen ger exempel på en publikation som Linnéuniversitetets handledarutbildning skulle kunna införliva i sin litteraturlista *En könsmedveten forskarhandledning – teoretiska utgångspunkter och praktiska erfarenheter* (Ulrike Schnaas, 2011).

4.4 Rekryteringsprocesser

Arbetsgruppens kartläggning visade att den styrande dokumentationen kopplad till rekryteringsprocesser uppfattades som svår att överblicka och att de ibland framstod som motsägelsefulla i förhållande till varandra. Kartläggningen visade också att det fanns begränsade kunskaper om vilka strategier som finns tillgängliga för att främja jämställdhetsperspektivet i rekryteringsprocesser liksom oklarheter om rollfördelning, förväntningar och regler. Arbetsgruppen föreslår därför att personal som utifrån sina

funktioner hanterar rekryteringsfrågor i något led av processen genomgår en kompetensutvecklingsinsats som omfattar formella och juridiska aspekter, rollfördelningen mellan olika instanser, de styrande dokumentens innehåll och inbördes förhållande, de olika verktyg som finns tillgängliga för att främja jämställdhet i processens olika steg samt de vanligaste källorna till omedveten diskriminering. Vidare föreslås att dokumentationen kopplad till rekryteringsprocesser utvecklas och förtydligas genom att för det första styrdokument samlas på ett sådant sätt att deras inbördes förhållanden klargörs och en hierarki emellan dem kan upprättas. För det andra att det befintliga dokument som idag beskriver anställningsprocessen beskriver den på ett sådant sätt att möjliga insatser och strategier för att främja rekrytering av underrepresenterat kön synliggörs i varje steg.

Arbetsgruppen avslutar sina rekommendationer med att föreslå en publikation som kan utgöra stöd för planeringen av kompetensutvecklingsinsatser kopplade till rekrytering
*Rekryteringsprocesser vid Uppsala universitet ur ett jämställdhetsperspektiv (*Häyrén Weinestål A. & Salminen-Karlsson M. *2010)*
www.jamst.uadm.uu.se/publikationer/Rekryteringsprocess_UU.pdf

Rapporten utgör en gedigen genomgång av rekryteringsprocesser vid Uppsala universitet. Den ger en komplex beskrivning av processen samtidigt som den problematiserar varje steg ur ett jämställdhetsperspektiv.

Efter denna uppsummering av de åtgärdsförslag som projektets olika arbetsgrupper formulerat är projektets avrapportering klar. Ännu en viktig aspekt av dess dokumentation återstår emellertid. Bifogat som bilaga 1. återfinns den utvärdering som utförts av projektets externa utvärderare Malin Henriksson. Hon har följt projektet från dess uppstart och planering till dess avslut och avrapportering.

Referenser

Bergman, Paavo (2010). *Kvinna bland stålmän*. Lund: Arkiv

Häyrén Weinestål, Anneli & Salminen-Karlsson, Minna (2010). *Rekryteringsprocesser vid Uppsala universitet ur ett jämställdhetsperspektiv*. Uppsala: Uppsala universitet, Personalavdelningen, Enheten för lika villkor
Jämställdhet på avvägar? Forskarkarriärer, ledarskap och strategisk rekrytering. Ansökan till Delegationen för jämställdhet (2009). Samhällsvetenskapliga institutionen. Växjö universitet

Lindgren, Gerd (2010). *De diskreta nätverken*. Nätverk och skuggstrukturer i regionalpolitiken. S. 37-47

Linnéuniversitetet (2010). *En resa in i framtiden. Strategi 2010–2015*.

Linnéuniversitetet (2012). *Anställningsordning för anställning av lärare vid Linnéuniversitetet*

Linnéuniversitetet (2011). *Jämställdhetsplan för Linnéuniversitet 2011-2014*

Linnéuniversitetet (2010). *Organisation och beslutsordning 2010-02-26*

Linnéuniversitetet. *Organisationsplan 2012-01-01*

Linnéuniversitetet. *Organisation för fakultetsnämnden för humaniora och samhällsvetenskap och dess undernämnder 2010-03-01.* FHS

Linnéuniversitetet. *Rekryteringsprocess vid anställning av lärare vid FSV* (2013)

Lund, Anna & Anna-Maria Sarstrand Marekovic (2009). *I väntan på … En studie av jämställdhet och genusperspektiv vid en samhällsvetenskaplig universitetsinstitution åren 2006-2008*. Rapport nr 33. Institutionen för samhällsvetenskaper. Växjö universitet

luPOD, Lunds universitets postdoktorsprogram 2012-2013

Mark, Eva (2007*). Jämställdhetsarbetets teori och praktik*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Måldokument och program. Jämställdhet på avvägar? Forskarkarriärer, ledarskap och strategisk rekrytering. Institutionen för samhällsvetenskaper. Linneuniversitetet (2010)

Regeringens proposition 1978/79:175 *Förslag till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet, m.m*

Sandström, Ulf, Wold, Agnes & Jordansson, Birgitta (2010). *Hans Excellens: om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer*. Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan (DJ)

Schnaas, Ulrike (2011). *Könsmedveten forskarhandledning: teoretiska utgångspunkter och praktiska erfarenheter*. Uppsala: Uppsala universitet, Avdelningen för universitetspedagogisk utveckling

SFS 2008:567 *Diskrimineringslagen*

SFS 1986 223 *Förvaltningslagen*

SFS 1993: 100 *Högskoleförordningen*

SFS 1992: 1434 *Högskolelagen*

SFS 1994: 260 *Lagen om offentlig anställning*

SOU 2011:1. Sverige. Delegationen för jämställdhet i högskolan (2011). *Svart på vitt: om jämställdhet i akademin*: betänkande. Stockholm: Fritze. Tillgänglig på Internet: http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/159371

Öhlund, Ingrid (2013). *Visst skall vi ha det jämställt! En kvalitativ studie om jämställd rekrytering på ett universitet*. Kandidatuppsats i sociologi. Institutionen för samhällsvetenskaper. Linneuniversitetet.

Bilaga 1.

Utvärdering av DJ-projektet ”Jämställdhet på avvägar? Forskarkarriärer, ledarskap och strategisk rekrytering.”

Malin Henriksson
Extern utvärderare, Stockholms universitet och Linnéuniversitetet

> Vi fick jobba utifrån våra egna kompetenser. Man blev trygg i sitt uppdrag. Vi var ganska eniga om sättet att jobba, ingen blev obekväm. Jag tyckte att det var roligt. (Intervju, 28 mars 2013).

Denna utvärdering är skriven inom ramen för projektet ”Jämställdhet på avvägar? Forskarkarriärer, ledarskap och strategisk rekrytering.” Samhällsvetenskapliga institutionen (SVI) vid Växjö universitet tilldelades hösten 2009 1,3 mkr av Delegationen för jämställdhet i högskolan (DJ) för att genomföra ett jämställdhetsprojekt som inkluderade samtliga medarbetare på ledande befattning. I ansökan som lämnades in till DJ beskrevs hur man ville förhindra att ojämlika strukturer återskapades i samband med det fusionsarbete som då pågick och som kom att resultera i att Kalmar högskola och Växjö universitet 2010 blev Linnéuniversitetet. Man ville göra institutionen till ”en förebild i jämställdhetsarbetet vid det nya Linnéuniversitetet” (projektansökan, 2009). Projektet har letts av Jessica Hansen som till sin hjälp hade en styrgrupp bestående av representanter från både campus Kalmar och campus Växjö. Det bestämdes tidigt att en extern utvärderare skulle kopplas till projektet. I januari 2010 fick jag den uppgiften.

Denna utvärdering har följande disposition:

1. Utvärderingens metod och material
2. Projektutvärdering: Projektets mål, upplägg och utmaningar. Denna del beskriver projektets utveckling.
3. SV:s projekt i en nationell jämförelse: Projektet relateras till fyra indikatorer för framgångsrikt jämställdhetsarbete. I denna del finns reflektioner kring projektet, analys och koppling till teori.
4. Rekommendationer för framtida jämställdhetsarbete vid Linnéuniversitetet.

1. Utvärderingens metod och material

Följeforskning som utvärderingsmetod

Under de första samtalen med projektledaren och styrgruppen bestämde vi att följeforskning skulle användas som utvärderingsmetod. Det är en metod som bland annat etablerats i utvärdering av statliga myndigheter och som innebär fortlöpande utvärdering med fokus på processtöd, dialog och återkoppling inom projektet. Man brukar lyfta fram att följeforskning ger möjlighet till kontinuerligt lärande (Jfr Brulin mfl. 2008:16, s. 15f). Valet av utvärderingsmetoden har gjort att jag arbetat nära verksamheten och hela tiden haft en löpande dialog med projektledaren och projektdeltagare. Projektet har huvudsakligen varit ett aktivitetsinriktat jämställdhetsprojekt där föreläsningar om genus och organisation och jämställdhet och akademi kombinerats med studiecirklar för samtliga medarbetare i ledande position. Arbetet i studiecirklarna syftade både mot kompetenshöjning och mot att inventera problem och möjligheter i den egna organisationen. En viktig uppgift för studiecirklarna var att arbeta fram konkreta åtgärdsförslag, checklistor och rutiner som skulle kunna användas i institutionens framtida jämställdhetsarbete. Under projektets första år hade fyra studiecirkelledare ansvar för att sammankalla och leda studiecirklar samt att återkoppla till projektledare och till projektets utvärderare. Under projektets andra år fick fyra arbetsgrupper i uppgift att föreslå åtgärder och rekommendera strategier för framtida jämställdhetsarbete inom ramen för de fyra delmål som styrt projektets inriktning. Som följeforskare bestod uppdraget bland annat i att vara ett stöd när projektet etablerades, successivt utvecklades och sedan avrapporterades (Jfr Brulin mfl. 2008:16). Återkoppling mellan mig som utvärderare och projektet skedde kontinuerligt både skriftligen i avrapportering som jag lämnade till projektledaren efter deltagande i studiecirklar och muntligen i det vardagliga samtal med projektledaren som uppstod under projektet. Utvärderarens återkoppling skedde även i form av presentationer för hela projektgruppen både inför projektets andra år och i projektets avslutande konferens på Kosta den 20 april 2012.

Metod: deltagande observation, intervjuer och enkät

Jag anställdes på tio procent som följeforskare men jag har i praktiken varit i organisationen i mycket större utsträckning än tjänsten omfattade. Jag erbjöds rum och dator på campus Växjö. Under de tre år som jag varit knuten till projektet och till Linnéuniversitetet har jag

rört mig mellan olika miljöer och positioner vilket är en utgångspunkt för min utvärdering och för det jag kunnat se och erfara. Jag har kommit att tycka om medarbetare, varit både arg och glad, jag har på flera sätt upplevt verksamheten inifrån. *Deltagande observation* är också en av utvärderingens metoder. Förutom att jag har närvarat vid nästan alla kollektiva projektmöten och har jag även deltagit i institutionens ordinarie verksamhet. Jag har deltagit i forskningsseminarier, suttit på olika möten, jag har fikat, lunchat och träffat kollegor i korridoren etc. Kort sagt, jag har deltagit i verksamheten på en akademisk institution. Våren 2012, efter avslutat DJ-projekt, fick jag även i uppdrag att planera och leda verksamheten i det nya ämnet genusvetenskap som då placerats vid Institutionen för samhällsvetenskaper. Även om mycket av mitt utvärderingsarbete redan var slutfört våren 2012, har jag vid denna sista sammanskrivning av utvärderingstexten för tillfället en position i organisationen som ger inblick i hur ledningsfunktioner formas i samband med den nya organisationsförändring som genomförs 2013. Utvärderingen inkluderar även *intervjuer* vid två tidpunkter. Under projektets inledningsfas våren 2010 intervjuade jag sju personer där variation i kön, ämne, position och campus var del av urvalskriterierna. Våren 2013 intervjuade jag åtta personer som ett led i projektets självutvärdering. Fem av dessa personer var alla aktiva inom projektet: som studiecirkelledare, som deltagare i någon av arbetsgrupperna samt som projektledare. För att i någon mån spegla projektet ”underifrån” intervjuades även tre doktorander som varit med under något eller några projektmöten och därför hade inblick i projektet. Hösten 2010 skickades en *enkät* till alla projektdeltagare där jag stämde av hur projektdeltagarna förhöll sig till projektet som helhet och till projektets olika delmål. I denna skrivna utvärdering använder jag dessa olika material samt även de avrapporteringar som kom från projektets arbetsgrupper så som de presenteras i Jessicas Hansens slutrapport. Jag analyserar detta material i förhållande till fyra indikatorer för framgångsrikt jämställdhetsarbete som tagits fram inom ramen för Delegationen för jämställdhet i högskolan (Se Heikkilä & Häyrén Weinestål, 2009:1). Teoretiska perspektiv hämtas från forskning om organisation och kön samt forskning om akademi och jämställdhet.

Som utvärderare har det varit omöjligt att efter projektets slut följa hur det förgrenar sig i alla de skilda ämnesmiljöer som uppstått efter organisationsförändringen vid årsskiftet 2013. Projektets medel var också slut våren 2012. Däremot borde man antagligen på sikt följa upp vad som hänt efter omorganiseringen, hur projektet tas tillvara både vad gäller kvantitativ och kvalitativ jämställdhet. Frågor om vad som faktiskt reproduceras i den nya organisationen,

vilka som går in i nya chefspositioner etc är en annan typ av kartläggning som vore värdefull för fortsatt jämställdhetsarbete vid Lnu men som inte har legat inom ramen för denna utvärdering. Detta är ett av de förslag till åtgärder som projektet presenterar (Hansen, 2013). När jag nu tar upp vad som inte gjorts vill jag passa på att ta upp den begränsning som ligger i att jag haft rum på campus Växjö vilket haft till konsekvens att jag känner campus Växjö mycket bättre än campus Kalmar. Men givet projektets mål var det samtidigt motiverat att befinna sig i den miljö där forskarutbildningsämnena fanns (mål som fokuserar akademisk karriär, forskningsmeritering etc).

2. Projektutvärdering: mål, upplägg, och utmaningar

Projektets mål

Projektets övergripande mål och de konkretiserade mål som togs fram efter internatet på Öjaby Herrgård 8-9 mars 2010 finns beskrivna i projektledarens sammanställning (Hansen, 2013, s. 5):

Projektet hade tre övergripande mål:

> A) Skapa varaktiga förutsättningar för att uppnå kvantitativ jämställdhet på ledande positioner
> B) Skapa varaktiga jämställda förutsättningar till forskarkarriärer
> C) Uppmärksamma det norm- och värderingssystem som genomsyrar institutionen för samhällsvetenskaper (Måldokument & program, 2010 s. 2).

Dessa övergripande mål operationaliserades i sin tur till nedanstående konkreta målsättningar:

> 1. Öka kunskapen om jämställdhet och dess förutsättningar hos anställda på ledande befattningar, med fokus på den egna arbetsplatsen
> 2. Utforma verktyg och rutiner som säkerställer att rekrytering sker jämställt
> 3. Utforma verktyg och rutiner som säkerställer att sammansättning av ledamöter i kommittéer och styrelser sker jämställt
> 4. Skapa dokumentation av projektet som kan användas för att överföra projektets kunskaper till ny personal samt rutiner för hur detta skall ske. (Måldokument & program, 2010 s. 2)

Syftet med målen var både att de skulle vara konkreta och möjliga att arbeta med under projektet och att de skulle avspegla en process inom projektet: från kunskapshöjning, via kartläggning och åtgärdsförslag, till dokumentation. En av tankarna inför internatet på Öjaby Herrgård var att alla projektdeltagare skulle vara med och skapa projektets konkreta mål utifrån den ansökan som beviljats medel. Genom att ha ”Open Space” som en programpunkt gav man alla deltagare möjlighet att påverka projektets mål. Det blev en intensiv diskussion som inte riktigt landade i målbeskrivningar så som det var tänkt. Det tar tid att påbörja en

sådan diskussion och den nyligen genomförda fusionen Kalmar – Växjö medförde att medarbetare som inte tidigare träffat varandra plötsligt skulle samarbeta i ett projekt som haft sin upprinnelse på Växjö universitet. Projektledaren Jessica Hansen fick i uppgift att i samarbete med styrgruppen operationalisera målen och göra dem konkreta.

De texter som arbetsgrupperna presenterar i Jessica Hansens slutrapport är skrivna i förhållande till vart och ett av projektets mål. Jag kommer inte att utvärdera hur väl respektive arbetsgrupp lyckats med sin uppgift i relation till målen. Alla arbetsgrupper presenterar förslag till åtgärder som speglar projektets mål på ett mer eller mindre utförligt sätt. Däremot kommer jag att utvärdera projektet i dess helhet utifrån de fyra indikatorer för framgångsrikt jämställdhetsarbete som presenteras i en kartläggning från Delegationen för jämställdhet i högskolan (Heikkilä & Häyrén Weinestål, 2009:1)

Projektets upplägg - problem och utmaningar

Jessica Hansens rapport presenterar projektets upplägg mer i detalj, men i korthet såg strukturen ut så här:

- Ledarskapsprojekt: alla i ledande position uppmanades att delta
- År 1 föreläsningar och studiecirklar: Syftade till kunskapshöjning och förankring och inkluderade alla projektmedlemmar. Inventering samt målstyrd diskussion om problem och möjliga lösningar. Samkönade studiecirkelgrupper baserade på funktion i organisationen. I Kalmar var alla projektmedlemmar i samma grupp eftersom de annars skulle vara för få. Närvaro var obligatorisk och ersättning utgick.
- År 2 arbetsgrupper: Kartläggning och åtgärdsförslag. Varje arbetsgrupp arbetade mot ett av målen. Ersättning utgick till arbetsgrupper och deltagandet byggde på fritt val.
- Projektledaren återkopplade mellan åren: sammanfattade diskussionen och kopplade till teoretiska perspektiv och analytiska begrepp.
- Resultat: arbetsgruppernas förslag bottnar i en bred diskussion där många i ledande position närvarat.

Jag har överlag varit imponerad av projektets ambitiösa upplägg och av dess långtgående ambition. Men innan jag går över till att analysera projektet vill jag dock helt kort nämna några problem och utmaningar. Få professorer närvarade vilket var olyckligt eftersom projektet handlar om meriteringsstöd och frågor som berör forskarutbildningsansvariga. Alla studiecirklar kom inte igång på grund av låg närvaro och två studiecirkelgrupper fick slås samman. Men trots detta visar statistik att närvaron totalt sett såg ganska bra ut (Jfr Hansen, 2013). Närvaron från campus Kalmar minskade dock drastiskt under projektets andra år, då deltagandet byggde på frivilligt arbete mot ersättning. Ett av projektets största problem var ansvarsfördelningen inom projektet som helhet. Under slutfasen gick projektledaren in i två

av arbetsgrupperna och utförde en del av gruppernas arbete. Det var aldrig meningen. Att det tog längre tid att färdigställa rapporten än vad som var tänkt hade helt och hållet med detta att göra.

Något som jag vill hålla fram som särskilt positivt är projektets flexibilitet: projektledaren ändrade arbetsformerna så att studiecirklar bröts upp och ersattes av mindre arbetsgrupper under år två. Det var ett försök att hitta kraft i projektet vilket till viss del verkar ha fungerat.
När det gäller utvärderingsarbetet vill jag lyfta fram att det har var lättast att följa arbetet i den grupp som hela tiden höll sig till tidsramarna, *gruppen för jämställd forskningsmeritering*. I denna hjälptes alla åt med kartläggningen och med avrapporteringen (i två andra arbetsgrupper fick gruppmedlemmar förhinder som gjorde att de inte kunde bidra till att färdigställa arbetet). Någon grupp hade tagit på sig en väldigt stor uppgift, *grupp för synliggörande av institutionens inställning till jämställdhet.* De hade skickat ut en enkät där bearbetningsarbetet kanske blev för ambitiöst. Projektledaren försökte stötta deras arbete och skrev även delar av texten som nu finns i sammanställning. Projektledaren fick också gå in och arbeta i *grupp för jämställd rekrytering* då dess medlemmar av olika skäl inte hann slutföra arbetet. Projektledaren har inte bara haft totalansvaret för projektet utan även arbetat i dess arbetsgrupper: det var som sagt aldrig meningen men hon har gjort stora insatser för projektet.

Stora jämställdhetsproblem fanns på SV och i mina avslutande intervjuer vittnar många om att problemen med jämställdhet alltjämt finns kvar efter projektets avslut inom vart och ett av de områden som arbetsgrupperna kartlagt. Få ser tecken på konkret förändring (jag kommer att diskutera detta mer nedan). DJ-projektets avslut betyder dock inte att jämställdhetsarbetet är avslutat. Tvärtom ska DJ-projektet ses som en början på ett förändringsarbete. Nu kan projektets förslag och rekommendationer arbetas in i organisationens strukturer. Att problem kvarstår betyder inte att projektet inte har uppnått sina mål även om man kan tycka att mer redan borde ha åtgärdats. Om fler ser problem, talar om dem, betyder inte det heller att projektet misslyckats. Snarare kan det ses som en framgång eftersom det visar att medvetenhet om jämställdhet har förstärkts.

3. SV:s projekt i nationell jämförelse: framgångsrikt jämställdhetsarbete?

I denna del av utvärderingen relaterar jag projektet till en genomgång av samtliga jämställdhetsinsatser vid universitet och högskolor 2000-2009 i DJ-rapport 2009:1 *Kartläggning och analys av jämställdhetsinsatser vid svenska lärosäten 2000-2009).* Min utvärdering bygger på de fyra indikatorer för framgångsrika jämställdhetsprojekt som presenteras i denna rapport.

Indikator 1: Är arbetet med jämställdhet förankrat i organisationen?
Indikatorer: projektet är närvarande i fora som har ansvar för att upprätta planer för organisationen, jämställdhetsintegrering/mainstreaming istället för att organisera jämställdhetsarbetet som ett sidospår

DJ-projektet på SV: jämställdhetsintegrering och projektets utformning

Institutionens prefekt stod bakom den ansökan som skickades till Delegationen för jämställdhet i högskolan (DJ) och prefekten manifesterade också sitt engagemang i projektet genom att inleda alla konferenser och större möten inom projektet. Projektet utformades så att alla som hade en ledande position på SV ingick som projektmedlemmar. På så sätt var projektet onekligen placerat mitt i organisationen. En grundläggande tanke var att projektet genom sitt arbetssätt skulle garantera att de beslut och rekommendationer som projektet gav upphov till redan var förankrade i organisationens ledning. Att jämställdhetsarbete inte ska vara sidoorganiserat utan istället flytta in i de fora där verksamhetens planering och styrning sker är en central princip i jämställdhetsintegrering (Jfr Mark, 2007; Stensöta, 2009). Tanken att de som fattar beslut i organisationen är de som ska inkluderas i ett jämställdhetsprojekt styrde upplägget som presenterades i projektansökan. I styrgruppens inledande diskussioner ansågs det särskilt viktigt att projektets mål formulerades på ett sådant sätt så att de skulle kunna bli vägledande i konkret förändringsarbete och att cheferna skulle vara med och diskutera prioriteringar och ”cheklistor”. Eftersom SV var en flerämnesinstitution innebar det att många personer inkluderades i projektet: prefekt, vice prefekter, studierektorer, programansvariga, professorer och docenter med handledaransvar på forskarutbildningsnivå. Alla skulle ta del av föreläsningar och studiecirklar och man skulle både inventera jämställdhetssituationen på institutionen och föreslå rekommendationer utifrån sina olika

ämnesmiljöer. I den enkät jag skickade ut hösten 2010 undersöktes projektdeltagarnas inställning till projektets arbetsformer. På frågan om studiecirklar är en bra arbetsform för detta projekt svarar 15 av 23 ja och endast 3 personer svarar nej, vilket jag tolkar som ett brett stöd för projektets arbetsformer. I det öppna fält där svaret kunde kommenteras svarade deltagare till exempel att: ”Bred delaktighet ger långvarigare effekter.” Eller att: ”Det är bra att fler är indragna *men* det krävs extra stöd och engagemang från den absoluta ledningen för att ge projektet legitimitet.” Projektet var placerat mitt i organisationen och dess arbetsformer hade ett brett stöd men lika fullt finns ett par problem som komplicerar försöken att placera jämställdhetsfrågorna mitt i ledningsarbetet. När gör ett projekt skillnad: genomsyrade jämställdhetsprojektet verkligen ledningsarbetet, vilka konflikter fick komma till ytan och vilken räckvidd har ett projekt i en ständigt föränderlig organisation? Detta är frågor som till viss del ventilerades under pågående projekt och som jag i utvärderingsarbetet fortsätter att reflektera kring.

Jämställdhetsintegrering: att placera ett förändringsprojekt i auktoritetslinjen

I intervjuer har det kommit fram att några medarbetare uppfattat det som att det under pågående projekt ofta var ganska tyst om jämställdhet i institutionsstyrelsen. Detta reser principiellt intressanta frågor om möjligheter och gränser kring jämställdhetsintegrering som strategi för att förändra en organisation. Projektledaren uttrycker sig på följande sätt:

> Jag upplevde att det inte riktigt hjälper, att det inte räcker med att det är samma personer som sitter i jämställdhetsprojektet och i olika ledningsgrupper. Vi hade projektet i linjen hela tiden och ändå blev det ibland sidoorganiserat. Personer som satt i institutionsstyrelsen var djupt inblandade i projektet, men bitvis var det ganska tyst om projektet ändå (Intervju, 2 april 2013).

Projektledaren tolkar detta som att samma individ har olika roller i olika sammanhang och att dessa roller i sin tur styr individens beteende. Individer lyckas inte behålla en kontinuitet fastän de kan vara engagerade: specifika institutionella logiker och de roller som finns i olika sammanhang tar över. Olika enheter inom en organisation har olika prioriteringar, dagordningar och normer för beteende som påverkar vad som kan diskuteras. En annan förklaring till varför det ibland var tyst om projektet i fora som IS handlar om skillnaden mellan att fortlöpande agera kontra att vänta och att utreda mera. Forskning har uppmärksammat problemet med att jämställdhet alltid anses behöva utredas lite mer innan man är redo att fatta beslut. Detta har tolkats som ett sätt att slippa fatta beslut genom att

förhala (jfr Tollin, 2011). På institutionen fanns olika uppfattningar: en del menade att jämställdhetsarbetet borde bli synligt i ledningens fortlöpande arbete under tiden som projektet pågick. I styrgruppen talade någon till exempel om att omedelbart sätta upp mål för att komma till rätta med kvantitativ könsbalans genom nyrekrytering. Samtidigt kunde jag som utredare höra resonemang som gick ut på att man skulle vänta på projektets avrapportering och utvärderingen innan man bestämde sig för vad man skulle göra.

Trots att projektet var tänkt att starta ett förändringsarbete, och trots att en stor majoritet av medarbetarna stödjer ett aktivt jämställdhetsarbete (Jfr Lund & Sarstrand 2008; enkät 2010), så menar en del att jämställdhet i många sammanhang fortfarande är en ganska lågprioriterad fråga. Så här säger en person i ledande befattning inom ett ämne där man ännu har stora problem med kvantitativ jämställdhet: ”Problemen kvarstår. En svårighet är att jämställdhet i stor utsträckning betraktas som en andrarangsfråga (Intervju, 28 mars 2013).” I en av projektets arbetsgrupper beskrivs det som ”perspektivträngsel”, att det är många olika saker att ta hänsyn till både i ledningsarbetet och när ledningsfunktioner ska tillsättas.

Men denna bild delas inte av alla chefer som ingick i DJ-projektet: så här säger en person på ledande befattning om effekter som DJ-projektet haft på organisationen:

> Det har blivit en högre grad av medvetenhet om att man måste tänka på könsbalans i olika fora: om det är relaterat till projektet eller om det hade hänt ändå det vet inte jag. Det fanns en medvetenhet om frågor om könsbalans redan före projektet. Men projektet var en påminnelse om att vi behöver tänka på dessa frågor. Men jag ska vara försiktig, det är rätt mycket upp till mig nu och de beslut som jag fattar. Men för mig är de frågorna närvarande (Intervju, 28 mars 2013).

Svaret på frågan om DJ-projektet har haft effekter i ledningsarbetet och på planering av organisationens verksamhet, om jämställdhetsintegrering fungerat som strategi, varierar från kontext till kontext i de nya institutioner som uppstått efter den pågående omorganiseringen 2013. En analys av projektets framgång måste brytas ner i olika ämnesmiljöer och man kan till och med behöva studera olika personers varierande grad av engagemang och vilja till förändring samt hur den manifesteras i olika sammanhang. Detta har i sin tur bäring på frågan om projektets långvariga effekter: vem har ansvar för att bevara och sprida projektets erfarenheter, vem har ansvar för att omvandla förslag och rekommendationer i konkret handling, så som var projektets målsättning, nu när institutionen på nytt omorganiseras?

En chef, många chefer och auktoritetslinjen i organisationen

En relaterad fråga handlar om jämställdhetsintegrering och styrning. Enkätsvaren avspeglar en diskussion som var levande framförallt i början av projektet där man tyckte sig se ett spänningsförhållande mellan att ansvaret för jämställdhet låg på alla som inkluderades i projektet kontra en ledningsgrupp bestående av prefekter och professorer. Alla i projektet *hade* ledningsansvar och fattade beslut som rörde medarbetare men frågan gällde: om det är väldigt många som är inkluderade vem ska då till slut bestämma och ta ansvar? Att Eva Marks föreläsning om jämställdhetsintegrering vid projektets upptakt dessutom bygger på en arketypisk modell av en auktoritetslinje som löper genom organisationen där det i toppen sitter en chef med entydig auktoritet och som basar över en organisation som gör som den blir tillsagd bidrog till att denna diskussion blossade upp (Mark, 2007). För en kritisk diskussion om de konstruktioner av manlighet som ligger till grund för denna föreställning om styrbarhet se tex Collingson, D & Hearn, J: 1994 och 1996. Men samtidigt har jag i samtal och deltagarobservationen fått en annan bild av Institutionen för samhällsvetenskap (SV): det verkar inte ha funnit en sådan enda auktoritetslinje utan istället fanns flera korsande linjer. En person har uttryckt det så här: ”Vi säger ja, vi ska göra så, men sedan gör vi ändå som vi vill”. Citatet berättar om att linjen i denna organisation ibland är otydlig. Flera förhållanden komplicerade bilden. För det första var SV en flerämnesinstitution där ämnena ville ha viss autonomi, till exempel kontroll över budget, möjlighet att nyrekrytera när ämnet själv bedömde sig ha behov etc. För det andra ingick två campus, som tidigare var skilda lärosäten med olika organisationskulturer, i det SV som nu upplösts. På dessa två campus fanns ganska olika bilder av jämställdhetsproblematiken. I Kalmar tyckte många att man hade ärvt ett jämställdhetsproblem som gällde Växjö universitet. Så här säger en person från campus Kalmar som var aktiv i projektet: ”Projektet var initierat i Växjö före Linnéuniversitetet. Det upplevdes som en Växjögrej och gick in i ett vi och dem resonemang. Det är dem i Växjö som har problem med jämställdhet inte vi. Så kunde man säga (Intervju 8 april 2013).”

Givet allt detta kan man konstatera att beslutlinjen av olika skäl inte alltid var så tydlig i denna organisation. Jämställdhetsintegrering bygger på tydliga beslutslinjer och frågan är vad som händer i organisationer där linjerna är flera, kanske motstridiga och ibland otydliga.

Detta diskvalificerar på intet sätt det arbete som utförts i projektet eller det engagemang som den högsta ledningen visat. Det visar dock att ledningsfrågan var komplex i denna miljö.

Projektets integrering i institutionsmiljön: Konsensus i cirkelgrupper, konflikt under ytan

En oro som ofta återkommit i samtal, i intervjuer och i enkäten, är att ledningen inte riktigt tar frågan om jämställdhet på allvar. Följande citat ur ett mail till ett av SVs handledarkollegium i oktober 2010 vittnar om denna problematik:

> Detta skulle kunna vara ett tillfälle att visa att institutionens pågående jämställdhetsprojekt inte bara är fernissa på ytan utan en verklig ambition om att öka andelen kvinnor i ledande funktioner.

Under pågående jämställdhetsprojekt kom frågan om jämställdhet vid tillsättande av centrala befattningar inom forskarutbildningen att bränna till. Doktorandgruppen reste frågan om jämställdhetsprojektet skulle ses som en ”fernissa på ytan” eller om det fanns en verklig ambition att göra skillnad? Att projektet inte går på djupet och verkligen förändrar medarbetares sätt att förhålla sig till dessa frågor kommer även upp i de samtal som jag haft efter projektets avslut. Flera personer menar att de inte ser någon skillnad före och efter projektet, och att det inte har satt tydliga avtryck i organisationen. Så här säger en person om varför det är så: ”Jag tror inte att det finns en grundförståelse, det är därför det inte märks.” Just detta med grundförståelse är det flera som tar fasta på. Skillnaden mellan de som *ser* patriarkala strukturer eller en informell organisationskultur präglad av manliga nätverk och de som *inte ser* detta var tydlig i de enkätsvar som *arbetsgrupp för synliggörandet av institutionens inställning till jämställdhet* redovisat. Som utredare har jag reagerat på den diskrepans som rådde mellan studiecirkelsamtal präglade av konsensus och trivsel och den grad av konflikt och missnöje som till exempel manifesteras i arbetsgruppens enkät. Detta har även präglat mitt möte med institutionen som extern utvärderare: först verkade allt gemytligt men successivt har jag förstått att organisationen också bär på mycket ilska och frustration som många gånger verkar knutna till frågor om jämställdhet och arbetsmiljö. Att dessa konflikter inte kom till ytan i studiecirklarna reser frågor om projektets integrering i *hela* institutionsmiljön (stora delar av institutionen var inte representerade i projektet), och frågor om diskursiva gränser kring tal om jämställdhet i samkönade ledningsgrupper (Jfr Höök, 2001).

Projektledaren har förklarat hur hon medvetet ville skapa ett tillåtande klimat i studiecirklarna, och göra projektet konkret och användbart, inte konfliktorienterat. Deltagarna skulle på så sätt märka att det inte var så känsligt/svårt att tala om jämställdhet. Kanske har gränser för vad man kan prata om när det gäller jämställdhet verkligen flyttats. En person som

jag intervjuade i maj 2010 berättade om tidigare erfarenheter av att ha försökt föra upp jämställdhet på dagordningen. Hon vittnar om att ha blivit konstruerad som en tjatig outsider och att hon inte ville bli förknippad med denna marginaliserade position och därför valde att sluta prata om dessa frågor (Intervju maj 2010). Så verkar det inte vara längre: man kan tala om både genus och jämställdhet utan att marginaliseras. Här har en förändring skett. Kanske skedde denna förändring medan projektet pågick. I början av projektet ansågs det till exempel känsligt att använda ordet genus i texter om projektets mål. Vid ett möte i slutet av projektperioden talade man istället om hur man behöver bygga upp starkare genusvetenskapliga forskningsmiljöer för att kunna arbeta med jämställdhet och för att kunna närma sig frågor om vad som skulle utgöra verklig förändring på systemnivå (Jfr Heikkilä & Weinstål, 2009:1, s.45). Detta kopplades i sin tur till möjligheten att locka kvinnor att vilja arbeta vid institutionen. I olika sammanhang har det varit möjligt att ge jämställdhet olika mening.

Men även om gränserna har flyttats kvarstår konflikter under ytan. När jag som utvärderare deltog i studiecirkeldiskussionerna tyckte jag att det ibland verkade som att man väjde undan för att tala om känsliga frågor och från att använda de analytiska redskapen i undersökandet av förhållanden på en egna arbetsplatsen. Analyser av makt, vänskapsrelationer och kön som kom fram i arbetsgruppens enkät artikulerades aldrig inom ramen för studiecirklarna. Jag tolkar det som att det fanns starka diskursiva gränser som handlar om att hålla sams (jfr Tollin, 2011; Törnqvist 2006). En person säger så här om en kultur som bärs upp av att alla är snälla:

> Det är väldigt illa. Men miljön kan fortsätta för att människor inte är elaka. Människor är snälla, det är inte det. (Intervju 27 mars 2013).”

Vardagen fungerar fastän man ibland tycker att det är hemskt och bär runt på känslor av att inte bli bekräftad och att inget ändras. Denna norm om att vara sams har även styrt studiecirkelsamtalen. Man ska inte heller underskatta hur svårt det är att benämna vissa jämställdhetsfrågor, som hur kön är kopplat till formell och informell makt i en organisation. Så här säger en medarbetare om varför så lite av det som kokade under ytan faktiskt kom upp på bordet:

> Man ville inte blotta sig. Kanske hade man blivit bränd förut. Det fanns en försiktighet, man ville inte hamna i hetluften (Intervju 8 april 1013).

Medarbetare censurerar hellre sig själva än att öppet tala om maktordningar. Att öppet benämna maktstrukturer riskerar att falla tillbaka på en själv i form av bestraffning och marginalisering (Jfr Andersson, 2007). Det handlar inte bara om att det kan vara din chef som sitter bredvid dig i studiecirkeln utan även om starka normer för vad som kan sägas. Jag har också funderat över betydelsen av att både studiecirklar och arbetsgrupper har varit samkönade. Det kan vara svårt att i en könsblandad grupp peka ut män som män. Män konstruerar sig själva som individer som har relationer till andra individer snarare än som män som är inplacerade i strukturer och nätverk (Jfr Eduards, 1997). Pia Höök talar i sin avhandling *Stridspiloter i vida kjolar* om hur ledarskapsutbildningar kan synliggöra kön utan att problematisera maktrelationen mellan könen. Höök kallar detta för ett könskomplementärt förhållningssätt. Alternativet är att problematisera maktrelationer och maktasymmetrier mellan könen (Höök, 2001, s. 7). Inom arbetsgrupper och studiecirklar problematiserade man ibland maktrelationer men aldrig eller sällan med hänvisning till konkreta exempel. Ska det göras konkret måste personer pekas ut – vilket är känsligt och kanske till och med etiskt olämpligt i ett sådant här sammanhang.

Förutom att studiecirklarnas konsensus kan kopplas till diskursiva gränser för vad som får och kan sägas kan en annan möjlig orsak till brist på konflikt i studiecirklarna vara att alla i organisationen inte var del i projektet – att det var ett ledarskapsprojekt – och att en del av konflikterna syns bättre ur ett underifrånperspektiv (hos doktorander och nydisputerade och TA personal). Till saken hör att man under projektets gång avskaffade institutionens jämställdhetskommitté. Denna kommitté kunde både fånga in problem i institutionens vardagliga arbete och rymma fler röster i organisationen. Av vissa medarbetare i organisationen uppfattades det som en försvagning av det löpande jämställdhetsarbetet och kan säkert även förklara att en del av dessa vardagens frågor inte fick någon kanal in i tex IS. Inom projektet diskuterades sällan konkreta fall av jämställdhet, diskussionerna befann sig oftare på ett mer principiellt plan. Möjligen kan det förklara missnöje med att inga konkreta handlingar har synts i organisationen.

Att klyftan är djup mellan de som ser problem och orättvisor och de som tycker att allt är ganska bra kan även handla om att brist på kommunikation och ansvarstagande i vissa fall kan tolkas som fortsatt strukturellt missgynnande av kvinnor. I det vakuum som uppstår när organisationen inte bekräftar initiativ eller frågar efter erfarenheter kan osäkerhet uppstå.

Tystnad kan tolkas som att ledningen fortfarande inte har fördjupad förståelse, att allt är samma. Flera som jag talat med känner att de fortfarande inte blir bekräftade: att organisationen inte tar emot initiativ och gör dem meningsfulla i en bredare organisatorisk kontext. Att viktiga funktioner så som prefekt och forskarutbildningsansvarig växlar mellan medarbetare och att vissa viktiga rutiner som tex karriärsamtal med doktorander under forskarutbildningen inte riktigt varit etablerade under den tid som projektet pågått eller efter dess avslut bidrar antagligen till en känsla av att projektet ännu inte förändrat så mycket i den konkreta vardagen för medarbetare.

Någon medarbetare har påpekat att det finns ett alternativt vokabulär, ett alternativt ”prat”, i organisationen som handlar om att nästan slentrianmässigt falla in i att ingenting någonsin förändras, att det bara är ”gubbar och grabbar överallt”. Att det på institutionen (i flera ämnesmiljöer på gamla SV) existerar manliga nätverk, kompisrelationer som är kopplade till position och makt samt till organisationens historia bör inte vara kontroversiellt att hävda. Men samtidigt kan det finnas en risk att sådant prat i vissa fall döljer möjligheter till förändring, möjligheter för nya konstellationer av människor att påverka och utforma verksamheter. En lika stor risk är dock att en dominerande konsensuskultur avfärdar och marginaliserar kritik så att alla kan fortsätta att vara sams. Tolkningen kan variera utifrån olika positioner i organisationen och utifrån olika erfarenheter. Att personer i ledande position ställer frågor om vilka aspekter i den informella kulturen som medarbetare tycker är viktiga att arbeta med, att fråga efter konkretisering, och att undra vad de kan göra för att gå till mötes kan vara en början till förändring:

> Inom projektet kom det ju upp att denna informella kultur finns kvar men jag saknade en konkretisering av vad det innebär. Annars vet jag inte vad jag kan göra, vad det är som kan förändras. Jag kan tänka mig att det finns problem, men jag ser dem inte. Det kan behöva lyftas fram mer. Det finns arbetsmiljöproblem som handlar om kön men det är inte så konkret att jag vet vad det handlar om eller vad jag ska göra. Om någon kan reda ut det så vill jag gärna höra. (Intervju 28 mars 2013)

Att det av olika skäl är svårt att jämställdhetsintegrera verksamheten betyder inte att man ska sluta ha det som ett ideal att ledningen tar hänsyn till jämställdhet i alla sina beslut och att de engagerar sig i det fortlöpande jämställdhetsarbetet. Tvärtom visar studier att ledningens stöd är den enskilt viktigaste faktorn för att jämställdhetsarbete ska bli framgångsrikt (Stensöta, 2009; Heikkilä & Häyrén Weinestål, 2009:1). Chefer på alla nivåer behöver engagera sig,

alltifrån prefekter som kan känna in ämnesmiljöer till dekan och central ledning som kan dra upp de större planerna och samordna verksamheter inom universitetet.

2) Hurdan är kunskapsnivån på området och görs det i beskrivningarna av insatserna teoretiska kopplingar?
Indikatorer: Finns samarbete med genusforskare? Är projektet relaterat till genusforskningsfältet? (DJ-rapport 2009:1)

DJ-projektet på SV: Tät kontakt med genusforskare

En önskan att knyta förändringsarbetet till genusvetenskaplig teori styrde både utformningen av projektet och successiva omformuleringar av projektets fokus. När projektledaren tillsammans med styrgruppen och utvärderaren planerade vilka föreläsare som skulle bjudas in under projektets första år fanns en tanke om att föreläsningarna skulle underlätta en kunskapsackumulering i organisationen. I en intervju säger projektledaren: ”Det fanns en genomtänkt plan bakom föreläsningarna och den ordning som de var inplacerade under året (Intervju, 2 april 2013).” Föreläsningarna skulle börja brett i frågan om hur forskningsläget ser ut när det gäller jämställdhet i akademin. Professor Drude Dahlerup som just gjort en forskningsöversikt kring jämställdhet i akademin bjöds in att föreläsa (Dahlerup 2010:1). Professor Anna Wahl bjöds in för att tala om genus och organisation. Under slutet av första året riktades föreläsningarna in på teman som genus och pedagogik (Kajsa Widén och Tomas Brage), genus och forskning/forskningsmedel (Birgitta Jordansson) samt genus och rekrytering (Helena Stensöta). Under projektets gång menade flera att en extra föreläsning behövdes om genus och organisationers informella kultur och då kunde en föreläsning med professor Gerd Lindgren läggas in. Fram till projektets avslutningskonferens i Kosta den 20 april 2012 präglades hela processen av en önskan att projektets föreläsningar skulle ge den information som behövdes för att möjliggöra ett framgångsrikt jämställdhetsarbete. Efter samråd med arbetsgrupperna tog projektledaren chansen till ytterligare kunskapsförstärkning genom att bjuda in Johannes Persson från Lunds universitet för att tala om erfarenheter från ett postdoktoralt meriteringsstöd (luPOD) vid Lunds universitet samt Annelie Häyrén Weinestål från Uppsala universitet för att tala om jämställdhet och rekryteringsprocessen. Att projektet fick denna medvetna utformning har att göra med att det planerats av genusvetare vid Linneuniversitetet som även fick ett aktivt stöd av dåvarande ledning. Denna medvetna strävan resulterade i täta och genomgående kontakter med genusforskare vilket utmärker detta projekt i jämförelse med andra jämställdhetsprojekt som inte varit i lika informerade om

genusforskning (Jfr DJ-rapport 2009:1). På det sättet har projektet varit något av ett pionjärarbete när det gäller jämställdhetsintegrering i akademin.

Kunskapsackumulering i praktiken

Hur gick det då med idén om kunskapsackumulering i praktiken? I min slutintervju med projektledaren poängterar hon att denna medvetna tanke om hur föreläsningarna skulle ackumulera kunskap byggde på att alla projektmedlemmar var med på de flesta träffar:

> Förhoppningen var att samma personer skulle träffas och att samtalet skulle fortgå utifrån den nya kunskap som tillkom i varje föreläsning. Men i praktiken kom inte alla varje gång, samma människor möttes inte, samma människor tog inte del av samma föreläsningar (Intervju, 2 april 2013).

Projektledaren tar även upp problemet med att det var långt mellan träffarna. Hon beskriver det som att man startade på ungefär samma plats varje gång man kom till cirklarna: ”Det blev inte det pågående kunskapsackumulerande samtal som var avsikten bakom upplägget på föreläsningarna (Intervju, 2 april 2013).” Och vidare: ”Det fick till konsekvens att många av deltagarna har fått en del av paketet men få har helheten (Intervju, 2 april 2013).” Detta var något som även cirkelledare tog upp mot slutet av projektets första år. Eftersom problemet artikulerades redan under pågående projekt, till exempel i avstämningssamtal som jag som utvärderare hade med cirkelledarna och som jag kunde kommunicera tillbaka till projektledaren, kunde vissa åtgärder vidtas för att underlätta övergången mellan det kunskapshöjande första året och det handlingsorienterade andra året. Vi bestämde att projektledaren skulle lägga in ett större projektmöte inför det andra året där hon summerade erfarenheter samt även återkopplade till centrala problem och begreppsbildning hämtad från föreläsningar och diskussioner. Detta var ett försök att skapa kontinuitet och utgjorde ett avstamp för arbetet under år två. Projektledaren höll i en utmärkt sådan presentation.

Analytiska begrepp i diskussioner om den egna organisationen

Analytiska begrepp från föreläsningarna användes i diskussionerna. Men alla cirkelgrupper verkade inte ha lika lätt för att engagera sig i denna typ av analys. Ett intryck jag fick som utvärderare är att de som hade lättast att närma sig föreläsningarnas analytiska redskap och förhålla dem till den egna arbetsplatsen fanns i professors och docentgruppen. Detta bekräftas av att cirkelledaren för denna grupp ofta återrapporterade till utvärderaren och projektledaren att de haft spännande diskussioner och ofta att de även haft roligt. Jag upplevde det även som

att det var högt i tak i denna grupp. Här kom kritik upp till ytan, en externt rekryterad kvinnlig docent sa till exempel att ”Linnéuniversitetet är provinsiellt när det gäller jämställdhet” utan att det verkade ses som särskilt provocerande (Studiecirkelmöte under projektets första år). I min avslutande intervju frågar jag projektledaren hur man kan tolka detta, om det handlar om att denna cirkelgrupp bestod av de som i kraft av sin position kunde vara mest fria och orädda. Som docent löper man inte samma risk att bli marginaliserad som om man är doktorand eller nydisputerad. Projektledaren kunde dock inte riktigt tolka vad detta handlade om. Hon menade att friheten i samtalet även kunde bero på dynamik i gruppen samt vanan att analysera och tolka som kommer av lång forskningserfarenhet.

En observation som jag vill lyfta fram rör frågan om *hur* begrepp och teoretiska redskap används i studiecirklar och arbetsgrupper. Jag vill nämna detta eftersom det på en lite annan nivå än det jag tidigare tagit upp berör gränser och möjligheter i samtal om jämställdhet inom akademin. En tydlig tendens är att jämställdhetsproblem som artikuleras sätts i relation till det som redan är prioriterat i organisationen, det som redan värderas positivt på institutionen, på det specifika lärosätet, men även i den svenska högskolepolitiska diskursen. Under de år projektet pågick var en pågående professionalisering av Linnéuniversitetet en sådan påtaglig diskurs i projektet. Detta märks i projektets fokus på rekrytering, meritering, och karriärvägar men även på det sätt som medarbetarna i studiecirklarna talade om jämställdhet i akademin. Under och efter omorganiseringen 2013 har denna diskurs möjligen ersatts av en som fokuserar ekonomi och styrbarhet och kanske kommer denna att sätta de viktiga gränserna för framtida förändringsarbete vid Linnéuniversitetet. Ett exempel från projektet är hur man i sitt sätt att förstå ett från början främmande begrepp som ”homosociala nätverk” tar utgångspunkt i ett oomtvistat värdefullt akademiskt ideal, nära länkat till professionalisering, nämligen att universitetet ska vara en ”meritokrati”. På föreläsningen av Birgitta Jordansson var flera nöjda med att man kan fortsätta sträva efter meritokratiska ideal (att meriter och kompetens ska räknas och inget annat) samtidigt som man arbetar för jämställdhet genom att man också benämner fenomen som står i motsatsställning till meritokrati, som till exempel att manliga nätverk gynnar män. Lisa Husus iakttagelser om att det är typiskt för akademin att kvinnor drabbas av osynliggörande, och att diskriminering ofta yttrar sig i långsamma processer snarare än enstaka händelser, kom också att utgöra en referenspunkt i denna diskussion (jfr Dahlerup, 2010:1). En manlig docent talade till exempel om att han varit med om att kvinnors dokumenterade meriter inte vägt lika tungt som den potential som tillskrivs män (Intervju, juni 2010). Att en del projektdeltagare börjat förstå fenomen i sin egen arbetsmiljö i termer

av tex ”homosociala nätverk”, eller att kvinnor drabbats av ”ickehandlingar” är en förändring i sig. Även om man fogar det till sådant som man ändå vill lyfta fram, så kan man nu problematisera idealbilden och kritiskt fokusera ännu en dimension. Detta är även en strategi som många genusvetare håller fram (Jfr Jordansson; Wold). Men om dessa nya perspektiv ska göra skillnad i organisationen behöver de konkretiseras och sättas i relation till organisationens verksamhet. Personer på ledande positioner behöver fråga sig varför många kvinnor i organisationen fortfarande inte känner sig bekräftade etc och undersöka vilka rutiner och åtgärder man kan föra in i verksamheten för att motverka detta.

Ett ökat fokus på frågan om organisationens informella kultur är i sig en förändring som projektet kan ha bidragit till. Som följeforskare tyckte jag att det var särskilt intressant att vara med om en successiv omformulering av projektet: Förenklat kan man uttrycka det som att projektet rörde sig från Eva Marks föreläsning om jämställdhetsintegrering (som betonade vikten av att formulera konkreta mål och att chefen ser till att implementera dem) till Gerd Lindgrens och Anna Wahls förläsningar om organisationers kultur. I början av projektet var det vanligt att man hävdade att det inte är någon mening att prata om informell kultur, det ansågs inte leda till något. I slutet av projektet och efter dess avslut verkar det snarare vara vikten av just dessa informella sidor i organisationen som stannat hos projektmedlemmar. Projektets pågående definiering av och förhandling om vad som ska betonas i jämställdhetsbegreppet har också varierat över tid och med de deltagare som varit tongivande. I början var jämställdhet kopplat till benchmarking: att ställa upp kvantifierbara mål, som att två av tre tjänster skulle gå till kvinnor under en tvåårs period. Detta sätt att definiera jämställdhetsmål tog stöd i Eva Marks föreläsning om jämställdhetsintegrering. Mark betonade att man inte ska låta en liten grupp eldsjälar - eller för den delen ”unga doktorandtjejer som just lärt sig säga `intersektionalitet´” - driva jämställdhetsarbetet i ett sidospår, utan projektet ska in i auktoritetslinjen och formuleras i så konkreta och genomförbara termer som möjligt (Mark, föreläsning 8 mars 2010). Längre in i projektet kopplades jämställdhet istället till frågor om organisationens kultur, attityder, normer, hur män ser och stöttar varandra samtidigt som kvinnor drabbas av ickehändelser. Denna förändring i sättet att förhålla sig till jämställdhetsbegreppet kom bland annat till uttryck i att man bjöd in Gerd Lindgren till den föreläsningstid som stod tom. I slutet av projektet talade man också om att kvantitativa mått på jämställdhet inte räcker, att man också måste lyfta in kvalitativa aspekter. Här snuddade man vid frågor om hur arbetet med jämställdhet skulle

kunna förändra på system- och organisationsnivå (Jfr Heikkilä & Häyrén Weinestål, 2009:1; s. 45) En kombination av både och: *både* väl avgränsade mål för jämställdhet *och* fokus på komplexa mönster i organisationen som kräver flexibilitet och förmåga att se nyanser är kanske ett framgångsrecept som projektet landade i och som man kan återkoppla till när/om jämställdhetsarbetet plockas upp igen.

Betydelsen av att i studiecirklar och arbetsgrupper arbeta tillsammans och göra kartläggningar och analyser tillsamman är något som jag till sist vill hålla fram som en framgång inom projektet. Att ha det roligt tillsammans i arbetsgrupperna lyfts också av flera deltagare fram som något positivt. Citatet som inleder min utvärdering kommer från en intervju där en deltagare lyfter fram tillfredställelsen i att lösa konkreta uppgifter tillsammans och att gruppen själv fick välja hur arbetet skulle läggas upp (Intervju, 28 mars 2013). En annan arbetsgruppsdeltagare berättade efter projektets avslut att hon känt samhörighet inom arbetsgruppen och att projektets avslutningskonferens på Kosta den 20 april 2012 bidrog till en känsla av att vara med i ett större sammanhang och att det kändes bra att foga sin arbetsgrupps bidrag till detta sammanhang. Här tolkar jag det som att arbetsprocessen i sig varit viktig: den har haft effekter som ökad samhörighet och känslor av meningsfullhet.

3) Hur har insatserna dokumenterats?
Indikatorer: Finns det dokumentation? Har dokumentationen använts till en vidare utveckling av ett nytt projekt/en ny insats? (DJ-rapport 2009:1 s. 19)

DJ-projektet på SV: Kommunikation och spridande av resultat
Under pågående projekt lades det stor vikt vid kommunikation och återkoppling inom projektet (text mellan studiecirklar, arbetsgrupper, utvärderare och projektledare). Projektledaren och utvärderaren har fortlöpande presenterat projektet i organisationen och projektledaren var dess röst internt. Även inom arbetsgrupperna var det viktigt att dokumentera sitt arbete och komma med förslag till åtgärder. Allt detta syns i den rapport som projektledaren sammanställt. Projektets resultat och utvärderingen ska även spridas inom Lnu så att det kan användas vid fler projekt. På så sätt möjliggörs kommunikation av projektets resultat över tid, nya medarbetare i organisationen kan till exempel ta del av arbetet. Som ett led i att kommunicera resultaten utåt och foga dem till ett nationellt sammanhang ska slutrapporten och utvärderingen även lämnas till Universitets- och högskolerådet (UHR) som bevarar och samlar in rapportering från samtliga DJ-finansierade projekt.

Under projektperioden tillfördes projektet fortlöpande externa perspektiv, bland annat genom att projektet kopplades till andra DJ-finansierade projekt. Våren 2010 var projektledaren och utvärderaren på en nationell konferens i Malmö där flera av de DJ-finansierade projekten närvarade och rapporterade om sitt pågående arbete. Delegationens ordförande Pia Sandvik Wiklund ledde även en paneldiskussion med representanter från pågående DJ-projekt vid olika lärosäten och med några av delegationens ledamöter. Det var en dag som både gav möjlighet till kunskaps- och erfarenhetsutbyte samt till reflektion om DJ-projektens effekter på universitet och högskolor på längre sikt (Jfr S0U 2011:1, s39f). I november 2011 var projektledaren på ytterligare en DJ-konferens i Örebro och fick feedback på projektets arbetsformer och idén om att åtgärder skulle var konkreta och verksamhetsnära. Genom projektets nära koppling till forskning om genus- och jämställdhet inom akademin gavs dessutom fortlöpande tillfälle att i samtal med inbjudna föreläsare få input och externt perspektiv så att jag som utvärderare kunde förhålla projektet till vad som pågick i ett nationellt samtal.

Projektet har redan avrapporterats i Kosta den 20 april 2012. Det var en heldagskonferens med föredrag från alla arbetsgrupper, presentation av projektledaren och av utvärderaren. Två inbjudna föreläsare talade om postdoktoralt program för meriteringsstöd (luPOD) och om jämställdhet och rekrytering. Prorektor Lena Fritzén och personalchef Inger Thörnqvist närvarade under dagen. Projektledaren och utvärderaren har tillsammans med institutionsledningen under pågående projekt bjudit in relevanta aktörer att ta del av resultaten.

Den skrivna rapporten har av olika skäl inte blivit klar i omedelbar anslutning till avrapporteringen på Kosta. Framförallt beror det på att projektledaren i slutet av projektet stod ensam kvar med att slutföra arbetet i två av arbetsgrupperna. Att den skrivna avrapporteringen dröjt har försvårat en snabb respons från universitetsledningen. Detta kompenseras dock av att de fick ta del av rekommendationer, åtgärdsförslag och utvärdering under avslutningskonferensen. Projektledaren hoppas på fortsatt intresse nu när den skrivna rapporten föreligger och kan spridas i organisationen.

Ett problem som utvärderaren diskuterat med projektledaren är att det i projektansökan inte fanns medel avsatta för spridning av resultat och hantering av projektet efter avslut. Här har projektledaren gjort ett stort arbete utan att längre lyfta ersättning från projektet i syfte att kommunicera projektets resultat i organisationen. Att vika medel för projektets efterarbete är därför en lärdom.

4) Vilket mandat har medarbetarna?

Indikatorer: Har projektmedarbetarna mandat att arbeta? ”Här ser vi att mandatet är uppfyllt om en insats/projekt leder till en annan insats/projekt eller en del i organisationens bestående processer” (Rapport 2009: 1 s. 19).

DJ-projektet på SV: Bestående effekter?

För att DJ-projektet inte ska bli en tillfällig (om än mycket ambitiös) insats utan få bestående effekter behöver några av de åtgärdsförslag som presenterats under arbetet bli verklighet. Projektets framgång och medarbetarnas mandat kan inte ordentligt utvärderas förrän effekterna av arbetsgruppernas arbete blir synliga i organisationen. Den kanske viktigaste frågan att fundera över är hur man ska kunna förankra projektet i en bredare organisatorisk kontext: hur kan man skapa strukturer för att tillvarata erfarenheter? Utvärderingar visar att på universitet och högskolor är rektor och prorektor de viktigaste personerna för lyckat jämställdhetsarbete – deras engagemang i projekt och deras generella stöd är avgörande för att skapa långsiktighet i arbetet (Heikkilä & Häyrén Weinestål). I det omorganiseringsarbete som nu pågår på Linnéuniversitetet bör man även utnyttja det faktum att flera i den nya fakultetsledningen på Fakulteten för samhällsvetenskap (FSV) tagit aktiv del i DJ-projektet och att de stöttade projektet på olika sätt under hela den period som projektet planerades och genomfördes. Mitt förslag är att rektor/prorektor initierar en dialog med de nya fakulteterna och institutionerna om hur rekommendationer från projektet kan inkorporeras i verksamheterna samt att man avsätter resurser för detta ändamål. Precis som projektledaren påpekar i sin rapport berör olika rekommendationer olika nivåer och funktioner i organisationen. En dialog om hur man kan utforma verksamheter som går vertikalt genom universitetet, men även horisontellt och fakultetsöverskridande, vore önskvärt. Dessutom borde man göra arbetet med jämställdhet uppföljningsbart över tid.

Vid projektets slut uttrycktes en hel del oro över hur projektets resultat skulle kunna tas till vara vid ännu en organisationsomvandling. Flera upplever det som att jämställdhetsarbetet fått vila under tiden som man arbetat med att utarbeta den nya organisationen efter årsskiftet 2013. Ansvar ligger på projektmedlemmar som nu gått in i nya institutioner men allra viktigast är ett engagemang från högsta ledningen, så att en kontinuitet kan upprätthållas genom organisationsförändringen. Istället för att projektet nu vilar borde jämställdhetsarbete genomsyra organisationsförändringen. Att prorektor Lena Fritzén och personalchef Inger Thörnqvist kom till projektets avslutningskonferens var symboliskt viktigt, och bör tolkas som att man ville manifestera sitt intresse. Efter dagens avslut sa prorektor också: ”Nu måste vi få in det här i strukturerna, nu måste vi ju jobba med alla dokument och skruva till dem lite (Prorektor, 20 april 2012).” Jag avslutar med att citera prorektors hälsning till alla konferensdeltagare:

> Nu tar vi över stafettpinnen. Tack Jessica för att du har lett projektet och tack alla för att ni har varit så modiga – det skakar ju i grunderna när man arbetar med dessa saker (Prorektor, 20 april 2012).

4. Rekommendationer för framtida jämställdhetsarbete vid Lnu

1) Ha jämställdhetsintegrering som ideal i arbetet med att utforma den nya organisationen. Låt jämställdhetsarbetet genomsyra hela linjen i organisationen och ta hänsyn till både kvantitativa och kvalitativa jämställdhetsfrågor i all sin komplexitet. Avsätt resurser och skapa funktioner i den nya organisationen som har till uppgift att vara till stöd vid jämställdhetsarbete samt utvärdera och följ upp över tid. Diskutera om något/några av projektets åtgärdsförslag kan förverkligas.
2) Ta ansvar på central nivå (rektor/prorektor/kanslichef/personalchef). Engagera dekaner för samordning mellan fakulteter i tex initiativ som rör genusmedvetna satsningar på postdoktoral meritering, forskarhandledarutbildning, och docent och professorsprogram för kvinnor (jfr Hansen, 2013).
3) Fokusera på behållandeproblematiken. Att flera nyrekryterade kvinnor försvann från Institutionen för samhällsvetenskap under de två år projektet pågick är en påminnelse om att man behöver fokusera på hur man ska behålla personal som finns i organisationen. Långsiktig och strategisk planering som till exempel inkluderar

nydisputerade skulle dessutom minska medarbetares oro. Program för docent- och professorsmeritering för kvinnor bidrar till att utveckla och behålla kompetent personal.

4) Fokusera på doktorander: hur genus, meritering, framtida karriärmöjligheter och arbetsmiljö hänger ihop (jfr Högskoleverkets rapport 2012:1). Doktorandernas situation blev aldrig föremål för någon specifik studie i någon arbetsgrupp. Däremot utfördes en ambitiös totalundersökning av de som disputerat vid Växjö universitet och Linnéuniversitetet där det även kom fram att det varit anmärkningsvärt många avhopp av kvinnliga doktorander (jfr Hansen, 2013). Projektets förslag till åtgärder för att förbättra doktoranders situation behöver dessutom följas upp över tid.

Avslutning

Många är överens om att jämställdhetsarbete handlar om upprepning och nötningseffekter. Det är vanligt att använda metaforer som att jämställdhetsarbete är som droppen som urholkar stenen. Underförstått: det är okey att det går långsamt - och det är det ju på ett sätt eftersom jämställdhet hakar i så många och så komplexa frågor: allt från att räkna antal kvinnor och män i styrelser och nämnder till att fundera över organisationens kultur, attityder och normer och vad som egentligen skulle kunna vara jämställdhetsframgångar på system och organisationsnivå. Men just nu och en tid framöver har Linnéuniversitetet en möjlighet att göra skillnad, att använda organisationsförändringen till att visa att man faktiskt tar jämställdhet på allvar.

Källor

Andersson, A. (2007) *Vi blev antagligen för många. Könskränkande behandling i akademisk miljö.* Uppsala: Universitetstryckeriet.

Bloch, C. (2012) *Passion and Paranoia. Emotions and Culture of Emotion in Academia.* Ashgate Publishing.

Brulin, G. fl. (2008:16) *Nytta med följeforskning*. Nutek.

Collinson, D. och J Hearn (1994) "Naming men as men: implication for work, organisation and management." *Gender, Work and Organisation,* vol. 1, nr. 1, s 2-22.

Collinson, D. och J Hearn (red.) (1996) *Men as Managers, Managers as Men. Critical perspective on Men, Masculinitier and Management.* London: Sage.

Dahlerup, D. 2010:1 *Jämställdhet i akademin: en forskningsöversikt.* Delegationen för jämställdhet i högskolan.

Eduards, M. (1997) "Den förbjudna handlingen." *Tidskrift för politisk filosofi,* nr. 3, s.17-37.

Heikkilä, M. & Häyrén Weinestål, A. (2009:1) *Kartläggning och analys av jämställdhetsinsatser vid svenska lärosäten 2000-2009.* Delegationen för jämställdhet i högskolan.

Högskoleverkets rapport (2012:1 R)*Orsaker till att doktorander lämnar forskarutbildningen utan examen.*

Höök, P. (2001) *Stridspiloter i vida kjolar – om ledarutveckling och jämställdhet.* Stockholm: Elanders Gotab.

Lund, A. 2009. "'Men det är klart att det finns skit.' Att gestalta kön på och av scenen." i Edemo, Gunilla & Engvoll, Ida (red). *Att gestalta kön. Berättelser om scenkonst, makt och medvetna val.* Stockholm: Teaterhögskolan i Stockholm.

Lund, A. och Sarstrand Marekovic, A-M. (2008) *I väntan på…. En studie av jämställdhet och genusperspektiv vid en samhällsvetenskaplig universitetsinstitution åren 2006-2008.* Linnéuniversitetet.

Mark, E.(2007) *Jämställdhetsarbetets teori och praktik.* Studentlitteratur.

S0U (2011:1) *Svart på vitt – om jämställdhet i akademin.* Stockholm: Elanders Sverige AB.

Stensöta, H. (2009) *Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheters verksamhet.* JÄMI

Tollin, K. (2011) *Sida vid sida. En studie av jämställdhetspolitikens genealogi.* Bokförlaget Atlas

Törnqvist, M.(2006) *Könspoltik på gränsen: debatterna om Varannan damernas och Thamprofessurerna.* Arkiv förlag.

Linnéuniversitetet
Kalmar Växjö

Bilaga 2.

Internat 8-9 mars 2010 Öjaby Herrgård

8 MARS
9:30 Kaffe

10:00 Inledning: Stefan Höjelid
Inledning och presentation av internatets upplägg

10:15 Presentation av projektet: Jessica Hansen
Projektets bakgrund, utgångspunkt och organisation.

10:45 Lägesbeskrivning nu och då: Anna-Maria Marekovic
Redogörelse för den kartläggning som föregick och föranledde institutionens projektansökan samt en beskrivning av den nybildade Institutionen för samhällsvetenskaper utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

11:15 Vad vi är skyldiga att göra och vad vi har att vinna på det: Helena Stensöta
Nationella jämställdhetsmål, statliga myndigheter och högskolans styrdokument för jämställdhetsarbete och antidiskriminering.

12:00 -13:00 Lunch

13: 00 Att bedriva ett framgångsrikt jämställdhetsarbete: *Eva Mark filosofie dr i teoretisk filosofi, konsult inom ledarutveckling och jämställdhet*

14:45 Introduktion till Open Space: Helena Stensöta
Instruktioner inför de diskussionsgrupper som skall formas efter kaffet.

15:00 Kaffe

15:30 Open Space - Formulering och konkretisering av projektets mål: Helena Stensöta
Parallella workshops som behandlar olika aspekter av vår arbetsplats nu och i framtiden.
.
17:30 Fri tid

18:30 Middag

9 MARS

7.30 Frukost

9:00 Diversity Management: Dr. Elizabeth Natalle, Associate Professor Communication Studies, University of North Carolina, Greensboro
Some theoretical notions from Karen Ashcraft and Brenda Allen who do research in diversity management, followed by three models of leadership training that are aimed at diversifying management. The point is to give some creative ideas who may be developing models for implementation at Linnaeus University.

10:00 Kaffe

10:30 Åter till projektets mål och vägen dit: Jessica Hansen och Helena Stensöta
Hur går vi vidare utifrån internatets diskussioner och målformuleringar? Några förslag på teman och innehåll i kommande studiecirklar.

11.30 Uppsummering och avslutning: Stefan Höjelid

11:45 Utvärdering: Malin Henriksson

12:15 Lunch

13:00 Avfärd

Bilaga 3.

Föreläsningsprogram

20/5 Jämställdhet i akademin: Drude Dahlerup prof. Statsvetenskap Stockholms universitet (campus Växjö)
Introduktion av projektet: Jessica Hansen projektledare (campus Växjö)
Lokaler: Studio 1 Kalmar, UB3003 Växjö Tid: 13-14.45
Drude Dahlerup är aktuell med en rapport som sammanfattar forskningsläget kring jämställdhet inom akademin. Rapporten redogör för vilken typ av forskning som bedrivs, vilka frågor som lyfts, var kunskapsluckorna inom fältet finns, etc. Rapporten finns att ladda ner på Delegationen för jämställdhets hemsida http://www.jamstalldhetiskolan.se/Bazment/dj/sv/Delegationens-rapporter.aspx. När man laddar ner denna rapport kan man också passa på att ladda ner rapport 2009:1 ”Kartläggning och analys av jämställdhetsinsatser vid svenska lärosäten 2000-2009”. Dessa båda rapporter ger en bra översikt om vilka vetenskapliga och praktiska kompetenser och erfarenheter relaterade till jämställdhet inom akademin som finns att tillgå i Sverige. De två rapporterna och den här föreläsningen ger ett bra avstamp inför det fortsatta arbetet i studiecirklarna, vilka fortsättningsvis kommer att vara tematiskt inriktade. Rapporterna utgör också en kunskaps källa inför det kommande praktiska arbetet vilket kommer att genomföras i arbetsgrupper.
Läs mer om Drude här http://www.statsvet.su.se/homepages/drude_dahlerup.htm

23/9 Organisation och kön: Anna Wahl, prof. i genus, organisation och ledning, KTH (campus Kalmar)
Lokaler: Studio 1 Kalmar, UB3003 Växjö Tid: 13-16
Dagens tema tar utgångspunkt i det forskningsfält som studerar hur kön på olika sätt kommer till uttryck i organisationer. Vad säger detta forskningsfält om hur könsordningar återskapas eller förändras i organisationer? Vad säger det om symbolik och kultur inom organisationer? Vad säger det om synen på ledarskap, etc? Frågor som dessa kommer att behandlas under dagens föreläsning. Vid de efterföljande diskussionerna diskuterar vi vår egen organisation ljuset av ovanstående. Läs mer om Anna här
http://www.kth.se/itm/inst/indek/medarbetare/hemsidor/anna-wahl-1.47221

14/10 "Genuscertifiering - är det möjligt? Om genuscertifiering på institutionsnivå vid Lund universitet." Tomas Brage, prof. Fysiska institutionen och Kajsa Widén, projektledare sektionen Personal.
Lokal: Hotell Amigo Emmaboda, Tid: 13-16.30
Spelar kön roll vid undervisning? I så fall hur? Dessa frågor utforskas under dagens workshop som kommer att bygga på aktivt deltagande med bl. a värderingsövningar. Det som sker i

klassrum, seminarier och vid handledning inom såväl grundutbildning som forskarutbildning har betydelse för hur en students/forskarstuderandes utbildningsförlopp utvecklas. Att arbeta med frågan om och i så fall hur kön kommer till uttryck i pedagogiska situationer utgör ett av flera sätt att synliggöra hur normer och värderingar manifesteras i vår dagliga praktik. Workshopen genomförs i helgrupp. Vi kommer alltså inte att arbeta i våra cirkelgrupper vid detta tillfälle.

11/11 Meritokrati, vetenskaplig kvalitet och jämställdhet: Birgitta Jordansson FD i Historia och prefekt vid Institutionen för arbetsvetenskap, Göteborgs universitet (campus Växjö)
Lokaler: Studio 1 Kalmar, UB3003 Växjö Tid: 13-16
Dagens tema handlar om synen på meritokrati och vetenskaplig kvalitet. Det meritokratiska systemets utgångspunkt är att det är individens prestationer som avgör status och framgång. Men är det meritokratiska systemet inom akademin könsneutralt? Om inte, vilka är dess beståndsdelar? Vad får det för konsekvenser vid meritering och rekrytering eller för vad som anses vara viktiga forskningsfrågor eller inte? Dagens föreläsning tar bl. a utgångspunkt i ett aktuellt projekt som handlar om excellens och jämställdhet. Läs mer om Birgitta här http://www.av.gu.se/Personal/birgitta.jordansson/.

År 2011 17/2 Jämställdhet i rekryterings- och befordringsprocessen: Helena Stensöta FD statsvetenskap, Linnéuniversitet (campus Kalmar)
Lokaler: Studio 1 Kalmar, UB3003 Växjö Tid: 13-16
Helena presenterar resultat ifrån ett annat projekt som fått medel ifrån Delegationen för jämställdhet. Det är Chalmers som fått medel för att undersöka sina egna rekryterings- och befordringsprocesser under de senaste åren ur ett jämställdhetsperspektiv. Helena är anlitad av Chalmers för att genomföra denna studie. Har det framkommit kunskaper om rekryterings och befordringsprocesser i detta projekt som är överförbara till vår egen organisation? I så fall vilka och hur kan vi använda dem i vår egen organisation? Läs mer om Helena här http://helenastensota.com/

17/ 3 ”På rätt plats och i rätt sällskap” om nätverkens betydelse för framgång i akademin. Gerd Lindgren. Prof. Sociologi, Karlstads universitet (campus Växjö).
Denna föreläsningspunkt kom till under slutet av projektets kompetenshöjande del som ett svar på de frågor och reflektioner som väcktes i diskussionsgrupperna under projektets gång.

Linnéuniversitetet
Kalmar Växjö

Bilaga 4.

Program: Symposium på temat jämställdhet

20 april 2012 Kosta Boda Art Hotel

9:00 **Inledning**

Jessica Hansen

9:15 **Jämställd tillsättning i nämnder och kommittéer** Bo Hagström & Helena Meldré

9:45 **SV: s inställning till jämställdhet: Resultat från en enkätundersökning** Agneta Franssén, Eva Lundberg & Gunilla Åkesson

10:15 **FIKA***10:45* **Jämställd forskningsmeritering**

Catarina Gaunitz, Johanna Jormfeldt, Magnus Hagevi, Anna Lund

11:15 **Lunds universitets postdoktorsprogram (luPOD)**Johannes Persson prof. Filosofiska institutionen. Lunds universitet.

12.15 **LUNCH**

13.15 **Rekryteringsprocesser vid Uppsala universitet ur ett jämställdhetsperspektiv** Anneli Häyrén Weinestål. Utredare vid Enheten för lika villkor. Uppsala universitet.

14.15 **Jämställda rekryteringsprocesser**Joakim Martinsson, Ulf Sernelin & Jessica Hansen

14:30 **Utvärdering av SV:s jämställdhetsprojekt** Malin Henriksson

15:00 **Avslutning** Jessica Hansen

15:10 **FIKA***15:45* **Avfärd med buss till Kalmar och Växjö**