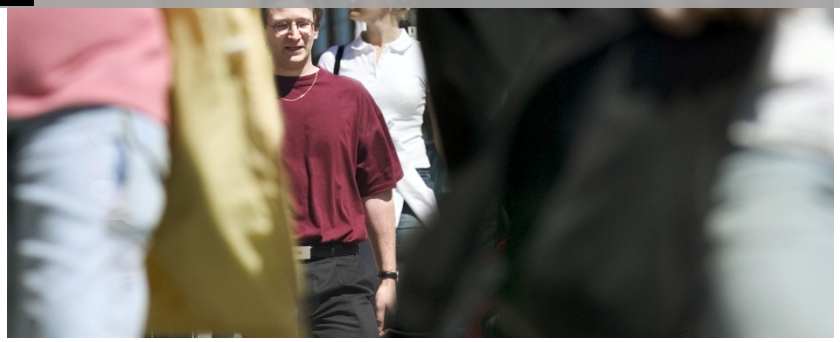
Projekt genomfört på KTH under åren 2010-2012



KUNGLIGA TEKNISKA HÖGSKOLAN

# INVENTERA KOPPLINGEN MELLAN KÖN OCH FAKTISK ARBETSSITUATION INOM FAKULTETEN



*De priviligierade ser oftast inte orsaken till behovet av tydlighet och de mindre priviligierade kan oftast inte uttrycka vilket behov av stöd de behöver...*

*för de är inte medvetna om vilket stöd som finns att tillgå... (vissa slår i glastaket medan andra åker glashiss )*

*(okänd)*

Slutrapport för projekt ”Inventera kopplingen mellan kön och faktisk arbetssituation inom fakulteten”, finansierat med medel från Delegationen för jämställdhet i högskolan.

Ett stort tack till er alla som medverkat i projektet, framförallt till er som bidragit med era egna upplevelser och erfarenheter av att verka i en akademisk miljö.

Särskilt vill jag också tacka alla er som på olika sätt arbetat med projektet och gjort det möjligt att genomföra, Eva Amundsdotter, Sophie Linghag, Sara Wallentin, Angelika Lundgren, Märta Melcher, Birgitta Åseskog m fl.

Projektledare

Johanna Ekander

## Innehåll


Sammanfattning ..... 5

1. Projektrapportens uppläggning ..... 7
   1.1. Inledning ..... 7
   1.2. Problembeskrivning ..... 8
   1.3. Projektets syfte och mål ..... 9
   1.4. Målgrupp ..... 9
   1.5. Koppling till de särskilt utpekade områdena ..... 9
   1.6. Projektorganisation ..... 9
2. Metod och genomförande ..... 10
   2.1. Urval ..... 10
   2.2. Projektets genomförande ..... 10
   2.3. Könsuppdelad statistik, indikatorer och enkät ..... 12
   2.4. Intervjuer och workshops – att synliggöra kulturen ..... 16
   2.5. Handlingsalternativ för en jämställd organisation ..... 18
   2.6. Förankring i verksamheten ..... 18
   2.7. Uppföljning ..... 19
3. Resultat, analys och slutsatser ..... 19
   3.1. Könsuppdelat statistik, indikatorer och enkät - att synliggöra strukturen ..... 19
   3.2. Workshop och intervjuer – att synliggöra kulturen ..... 27
      3.2.1. Mekanismer för exkludering och inkludering inom fakulteten ..... 30
   3.3. Handlingsalternativ för en jämställd organisation ..... 31
      3.3.1. Förslag till handlingsplan ..... 31
      3.3.2. Fallbesrkivningar med frågeställningar ..... 31
   3.4. Analys ..... 31
   3.5. Slutsatser och Spridning av resultat ..... 34
4. Planerad fortsatt verksamhet ..... 38

Litteraturförteckning ..... 39

Bilagor ..... 40

1. Intervjuguide till intervjustudie 1 och 2 ..... 40
2. Uppdragsbeskrivning för genomförandet av workshop ..... 40
3. Underlag för handlingsalternativ ..... 40
4. Könsuppdelad statistik och indikatorer ..... 40
5. Mekanismer för exkludering och inkludering inom fakulteten ..... 40
6. Handlingplan för en jämställd organisation ..... 40
7. Fallbeskrivningar med frågeställningar ..... 40

## Sammanfattning

Med medel från delegationen för jämställdhet i högskolan har KTH genomfört ett omfattande och resurskrävande jämställdhetsprojekt. Målet med projektet var att genomföra en kartläggning, kopplat till kön och faktisk arbetssituation på KTH samt utveckla en modell för genomförandet. Syftet med kartläggningen var att synliggöra eventuella hinder och mekanismer som bidrar till den ojämna könsfördelningen.

Fenomenet ”läckande röret/leaking pipeline” är en verklighet både i Sverige liksom i övriga Europa. Dvs. kvinnor utgör en majoritet i grundutbildningen, deras andel minskar i forskarutbildningen för att sedan försvinna ju högre upp i tjänstehierarkin de kommer. Antagandet är att det finns maktstrukturer som utgör hinder för kvinnors möjlighet att göra karriär inom akademien. Dessa hinder är framförallt förknippade med ett osynligt könsstrukturellt hinder, även kallat ”glastaket”. Glastaket innebär att kvinnor kan avancera en bit upp i hierakin men sedan avstannar karriären och de når inte de högsta positionerna.

Som idé till projektet har inspiration hämtats från en utredning som gjordes på Massachusetts Institute of Technology (MIT) på 90-talet, ” A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT”. Där inventerade en kommitté, bestående av kvinnor med högre befattningar samt personer från universitetsledningen, den reella arbetssituationen, i betydelsen lön, tillgång till resurser, faktiskt inflytande över beslut, etc för kvinnor på högre befattningar. Man fann flera tydliga osakliga skillnader och när detta redovisades för ledningen vidtogs genast åtgärder för korrigering. Detta gjordes först i School of Science på MIT, och sedan på hela MIT, vilket ledde till en högst mätbar ökning av kvinnor i MITs fakultet. Därefter har detta blivit en modell som har fått stor spridning i USA, och till exempel gör Stanford University regelbundna sådana mätningar.

Kartläggningen har baserats på en kvantitativ och en kvalitativ studie. Den kvantitativa studien har granskat data efter givna variabler med kön som övergripande och genomgående indelningsgrund. Syftet har varit att synliggöra arbetsvillkor och arbetsförhållanden genom könsuppdelad statistik samt utveckla indikatorer för framtida uppföljningsbehov.

Den kvalitativa studien har genom strukturerade intervujer och workshops fått deltagarna att reflektera och dela erfarenheter med syfte att fånga informella strukturer, värderingar, upplevda händelser eller icke-händelser med betydelse för jämställdhet

Ambitionen var att genomföra två pilotstudier på två av KTHs skolor men endast en pilotstudie har genomgått alla faser i kartläggningen. Målgruppen var fakulteten men för att få en helhetsbild valdes följande tjänstebenämningar: doktorand, forskare och forskningsingenjör, adjunkt, postdoktor, biträdande lektor, lektor och professor.

En framgångsfaktor för projektet var att projektgruppen kunde bemannas med ett team som bestod av både projektledare, processledare och genusforskare. Förutom den ordinarie projektorganisationen tillsattes även en arbetsgrupp som representerades av samtliga tjänstebenämningar inom den kategori som ingick i studien. Gruppen hade uppdraget att ge förslag på handlingsalternativ för en jämställd organisation, med utgångspunkt i det samlade projektresultatet.

Projektet kartlade fem områden; lön, arbetsförhållanden, föräldraskap, karriär, makt och inflytande, men har under projektets gång kompletterat med ledningsstyrt jämställdhetsarbete samt öppenhet och nolltolerans mot diskriminering och trakasserier, två områden som tillkom under den kvalitativa studien.

Projektet har resulterat i fyra olika delar. En del handlar om de mekanismer för exkludering och inkludering inom fakulteten som identifierats och som bidrar till den ojämna könsfördelningen, dessa finns beskrivna med exempel från empirin. Den andra delen består av fallbeskrivningar där de olika mekanismerna tar sig i uttryck. Fallbeskrivningarna baseras på flera personers upplevda händelser som kombinerats för att undvika identifiering och är skapade främst för att ge arbetsgivaren en möjlighet att få ta del av känsligt material. Den tredje delen består av handlingsalternativ som förslag till förändring, dessa finns beskrivna och är kopplade till delmål och mål i linje med de jämställdhetspolitiska målen. Den fjärde och sista resultatdelen ger möjlighet till att synliggöra organisationsstrukturen vad gäller arbetsförhållanden och arbetsvillkor genom könsuppdelad statistik och indikatorer på tre nivåer, KTH-, skol- och institution/avdelningsnivå, med möjlighet till fem års historik.

De mekanismer för exkludering och inkludering inom fakulteten som identifierades var stereotypisering och marginalisering, villkorad karriärutveckling, könsdiskriminering och trakasserier, mäns lojalitet mot andra män, ledarstil, kommunikation och möteskultur, informella sammanhang för maktutövning, mäns tolkningsföreträde och omedvetenhet om mansdominans.

Sammanfattningsvis, kan konstateras att kvinnor generellt sätt inte har en faktisk arbetssituation på lika villkor som män. Antagandet om att det finns maktstrukturer som utgör hinder för kvinnors möjlighet att göra karriär inom akademien synliggörs genom att: kvinnor i större utsträckning än männen har tidsbegränsade tjänster, de har i genomsnitt 80% av männens löner, alla kategorier. Kvinnor tar fortfarande ut föräldraledighet i större utsträckning än männen. Kvinnor anpassar sig, följer regler, tar ett ”vardagsansvar” och gör ofta sysslor som har låg status eller inte är meriterande. Interaktionsmönster skapas i samspel bland annat mellan otydlighet, förväntningar, vilket handlingsutrymme och vilka möjligheter en person själv uppfattar sig ha. Kvinnor kan i sin vardag bli utskälld, få höra smicker, få kränkande mejl eller helt enkelt föra en tyst tillvaro utan återkoppling.

Kvinnor får ofta kommentarer om de kommer tillbaka till arbetet ”för tidigt” efter en föräldraledighet, om de åker på konferens och överhuvudtaget om hur barnomsorgen fungerar när de själva finns på arbetet. Män kan röra sig friare, sätta gränser, välja varandra, ha mentorer, stöd och en mer självklar handlingsfrihet. Detta får konsekvenser för kvinnor och män, såväl för karriärutveckling, inflytande, tillgång till nätverk och kontakter, resurser med mera.
För att nå en förändring av de hinder som utgör det sk. glastaket, efterfrågas; uttalade och tydliga processer för hur bl a. beslut fattas, tjänster skapas, resurser fördelas. Det skulle ge kvinnor samma förutsättningar att avancera hela vägen upp i hierakin, för att i sin karriär kunna nå även de högsta positionerna.

Resultatet från en pilotstudie ger en indikation på hur det ser ut i organisationen i övrigt. Här ska tilläggas att resultaten kommer från en grupp med jämn könsfördelning totalt sett men med ojämn fördelning vad gäller högre befattningar. Pilotstudien som avbröts hade en mer KTH typisk struktur med få kvinnor i varje led.

Framöver kommer resultaten att användas inom KTH på olika sätt. De indikatorer som har tagits fram görs tillgängliga för KTHs ledning på olika nivåer genom att de kopplas direkt till VIS, KTHs system för beslutsstöd, och kan på ett enkelt sätt tas fram för olika delar av verksamheten. Detta gör det möjligt för KTHs chefer på olika nivåer att ha aktuell och korrekt information om relevanta aspekter på jämställdheten i den egna verksamheten.

Den andra delen som omedelbart kommer att utnyttjas är resultaten av workshops och intervjuer, och andra berättelser (fallbeskrivningar) som har kommit fram under projektets gång. Dessa fallbeskrivningar kommer att användas i internutbildningen på KTH. En särskild fördel med dessa fallbeskrivningar är att de, även om de är anonymiserade, är baserade på faktiska händelser på KTH och alltså har en speciell relevans här. Under 2013 kommer i en första omgång KTHs ledningsgrupp att tränas i jämställt ledarskap med utgångspunkt i fallbeskrivningarna.

Den pilotstudie som fick avbrytas innebär också ett lärande som kommer att tas tillvara. Den gjordes i miljöer med väldigt få kvinnor totalt. Den kritiska frågan där är varför kvinnor inte överhuvudtaget väljer dessa, eller släpps in där. En anledning till att den delstudien inte nådde målet var att skolledningen inte hade tillräcklig närvaro i projektet. Under 2013 kommer skolledningen att driva vidare ett projekt i egen regi som ska söka åtgärder för att göra det möjligt för kvinnor att söka sig även till dessa miljöer.

# 1. Projektrapportens uppläggning

Denna rapport är en slutrapportering av projektet ”Inventera kopplingen mellan kön och faktisk arbetssituation inom fakulteten”. Rapporten beskriver projektets uppdrag, organisering och genomförandet med särskilt fokus på metoden som varit styrande för projektet samt en redogörelse för projektets resultat. Reflektioner kring det fortsatta arbetet får avsluta rapporten.

Rapporten överlämnas till Högskoleverket den 31 januari 2013.

## 1.1. Inledning

Initiativet till projektet togs av vice rektor i fakultetsförnyelse och jämställdhet, Gustav Amberg. Som idé till projektet har inspiration hämtats från en utredning som gjordes på Massachusetts Institute of Technology (MIT) på 90-talet, ” A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT”. Där inventerade en kommitté, bestående av kvinnor med högre befattningar samt personer från universitetsledningen, den reella arbetssituationen, i betydelsen lön, tillgång till resurser, faktiskt inflytande över beslut, etc för kvinnor på högre befattningar. Man fann flera tydliga osakliga skillnader och när detta redovisades för ledningen vidtogs genast åtgärder för korrigering. Detta gjordes först i School of Science på MIT, och sedan på hela MIT, vilket ledde till en högst mätbar ökning av kvinnor i MITs fakultet. Därefter har detta blivit en modell som har fått stor spridning i USA, och till exempel gör Stanford University regelbundna sådana mätningar.

Mot bakgrund av detta ansökte KTH om medel för att genomföra projektet ”Inventera kopplingen mellan kön och faktisk arbetssituation inom fakulteten” och beviljades 1 665 000 kr.

Personalavdelningen fick uppdraget att genomföra projektet som ett organisationsutvecklingsprojekt med syfte att undersöka i vilken mån kvinnor och män ges

samma förutsättningar, villkor och karriärmöjligheter på KTH. Detta har gjorts utifrån en kvantitativ och en kvalitativ studie.

Kartläggningens mål var att identifiera eventuell koppling mellan kön och faktisk arbetssituation samt utveckla en modell för att synliggöra eventuella hinder och maktstrukturer.

En av utgångspunkterna var att de tjänster som innehar makt och inflytande på KTH är de högre lärartjänsterna, dvs professorer och lektorer, varför projektet avgränsats till att undersöka den forskande och undervisande personalen. I kategorien ingår följande tjänstebenämningar: doktorand, forskare och forskningsingenjör, adjunkt, postdoktor, biträdande lektor, lektor och professor.

## 1.2. Problembeskrivning

Det övergripande målet för regeringens jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Målet omfattar bl.a. ett delmål om en jämn fördelning av makt och inflytande, vilket innebär att kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet. Det jämställhetspolitiska målet omfattar vidare ett delmål om ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

I budgetpropositionen för 2009 (prop. 2008/09:1, utgiftsområdet 16) betonar regeringen att kvinnor och män ska ha samma formella och reella möjligheter att göra sig gällande i den akademiska världen. All form av diskriminering ska motverkas.

Vidare anges i regleringsbrevet att universitet och högskolor bl.a. ska återrapportera vilka åtgärder om har vidtagits för att få en jämnare könsfördelning vid rekrytering till anställningar och befattningar. Lärosätena ska även redovisa utfallet av de mål för andel personer av underrepresenterat kön bland nyrekryterade lärare som lärosätena har fastställt för gällande period, liksom vilka åtgärder som har vidtagits eller planerats för att målen ska uppnås.

Fenomenet ”läckande röret/leaking pipeline” är en verklighet både i Sverige liksom i övriga Europa och så även på KTH. Kvinnorna utgör en majoritet i grundutbildningen, deras andel minskar i forskarutbildningen för att sedan försvinna ju högre upp i tjänstehierarkin de kommer. Antagandet är att det finns maktstrukturer som utgör hinder för kvinnors möjlighet att göra karriär inom akademien. Dessa hinder är framför allt förknippade med ett osynligt könsstrukturellt hinder även kallat ”glastaket”. Glastaket innebär att kvinnor kan avancera en bit upp i hierakin men sedan avstannar karriären och de når inte de högsta positionerna.

Högskoleverket har i rapporten Kvinnor och män i högskolan (Rapport 2008:20 R) lämnat en redovisning med tonvikt på utvecklingen de senaste tio åren. Av den undervisande och forskande personalen är drygt 40 procent kvinnor, men ett tydligt mönster är att ju högre upp i den akademiska hierarkin man kommer, desto snedare blir könsfördelningen.

För att nå målen och uppföljningskraven i regleringsbrevet vill KTH undersöka arbetsförhållandena inom lärosätet, för att öka kunskapen om hur dessa faller ut i den faktiska arbetssituationen.

## 1.3. Projektets syfte och mål

Syftet med att synliggöra maktstrukturer som kan utgöra hinder för kvinnors möjlighet att göra karriär inom akademin/fakulteten är att skapa förutsättningar och möjligheter för kvinnor på KTH att meritera sig inom akademin och vilja ta olika chefs- och ansvarsuppdrag.

Övergripande målet är att ta fram en modell för att inventera kopplingen mellan kön och faktisk arbetssituation för kvinnor och män i fakulteten.

Projektmålen är att genomföra en kartläggning för att:

- identifiera de mekanismer som bidrar till den ojämna könsfördelningen på högre tjänster och befattningar inom KTH.
- utveckla en modell för att inventera kopplingen mellan kön och faktisk arbetssituation.

## 1.4. Målgrupp

Målgruppen, för de verktyg som kartläggningen resulterade i, är främst till för chefer som leder och utvecklar och har jämställdhet i sitt personalansvar. Övergripande ansvar för jämställdhet på KTH har Rektor, Universitetsförvaltningen, däri ingår jämställdhets- mångfalds- och likabehandlingsfunktionen samt jämställdhetskommittéen. På skolnivå har Future faculty-ansvariga det övergripande jämställdhetsansvaret, dessa personer är oftast vice skolchef från respektive skola och gruppen leds av KTHs vice rektor i fakultetsförnyelse och jämställdhet. I övrigt ska materialet medvetandegöra och vara kunskapshöjande i utbildningssyfte för samtliga anställda.

Modellen för genomförandet är också tillgänglig för spridning till andra universitet och högskolor.

## 1.5. Koppling till de särskilt utpekade områdena

Kärnfrågorna för att KTH ska kunna rekrytera och behålla medarbetare för att nå jämställdhetsmålen, är att undersöka vilken arbetsmiljö och vilka förutsättningar vi erbjuder medarbetare att verka inom.

Projektet kopplas därför främst till följande av de av delegationen utpekade problemområden:

- Kvinnors och mäns skilda möjligheter till forskarkarriär samt
- Den ojämna könsfördelningen på högre tjänster och befattningar inom högskolan

## 1.6. Projektorganisation

Eftersom projektet omfattade två pilotstudier beslutades det att tillsätta en projektorganisation för respektive studie. Projektorganisationen bemannades med projektgrupp, styrgrupp och referensgrupp.

För att skapa en bred kunskapsbas i styrgruppen representerades den av universitetsförvaltningen, fakulteten, den undersökta miljön samt genusforskningen. Styrgruppens sammansättning var enligt följande: vice rektor i jämställdhet och

fakultetsförnyelse (man), prefekt/avdelningschef (man), personalchef (kvinna), vice skolchef/prodekan (kvinna) och genus- och organisationforskare (kvinna) samt en projektledare (kvinna) som varit huvudansvarig för projektet på heltid.

Referensgrupp (pilotstudie 1): fyra personer (3 kvinnor och 1 man) från den undersökta miljön.

Sammansättningen för den andra pilotstudiens styrgrupp skiljdes från ovan med att vice skolchef/prodekan var en man och att den representerades av tre prefekter/avdelningschefer, som alla var män.

Referensgrupp (pilotstudie 2): sju personer (3 kvinnor och 4 män) från den undersökta miljön.

Projektgruppens medlemmar var: en processledare (kvinna), en genus- och organisationsforskare (kvinna) och en projektledare. Prefekten, som delvis var projektbeställare, medverkade även i projektgruppen inledningsvis.

Särskilda kompetensgrupper har tillsatts för att arbeta med specifika uppdrag:

Systemgruppen bestod av: systemansvarig för personaladministrativa systemet, systemansvarig för VIS, personalansvarig från respektive pilot, personalhandläggare (4 kvinnor) vars uppgift har varit att arbeta med den kvantitativa kartläggningen.

Arbetsgrupp för handlingsalternativ; sex personer (4 kvinnor och 2 män) från den undersökta miljön har arbetat med att utveckla handlingsalternativ utifrån de resultat som framkommit.

Projektorganisationen har sammanlagt haft 29 personer aktiva i olika konstellationer.

# 2. Metod och genomförande

## 2.1. Urval

För att få tillgång till den vardagliga arbetsmiljön på KTH var projektets ambition att genomföra två pilotstudier. En förfrågan gick ut om att delta i undersökningen via KTHs Future faculty ansvariga som har jämställdhet i sitt funktionsansvar på respektive skola. Institutioner från två av KTHs största skolor anmälde intresse om att delta varav den ena miljön representerades av en jämn könsfördelning men med få kvinnor på ledande positioner och den andra miljön av en mer KTH-typisk miljö där det var få kvinnor inom samtliga yrkesgrupper. Gemensamt för institutionerna var en könsstruktur med få kvinnor på ledande befattningar.

Pilotstudie 1 var en institution med tre avdelningar som sammanlagt hade 85 medarbetare och en könsfördelning på 50/50%.

Pilotstudie 2 bestod av tre institutioner med sammanlagt 227 medarbetare och en könsfördelning på 18 (k)/82 (m)%.

Förutom deltagarna i pilotstudierna har kompletterande intervjuer genomförts med kvinnliga professorer från ytterligare tre skolor med syfte att fånga erfarenheter av ”seniora” kvinnor inom KTH.

## 2.2. Projektets genomförande

För att kunna synliggöra maktstrukturer genom att identifiera de mekanismer som bidrar till den ojämna könsfördelningen på högre tjänster och befattningar inom KTH, utformades och

genomfördes en undersökning som innebar både en kvantitativ och en kvalitativ kartläggning.

Den *kvantitativa* studien hade som syfte att synliggöra, identifiera och kartlägga faktorer som har betydelse för jämställda arbetsvillkor samt identifiera osakliga skillnader pga. kön.

Den *kvalitativa* studien hade som syfte att fånga informella strukturer, värderingar, upplevda händelser eller icke-händelser med betydelse för jämställdhet.

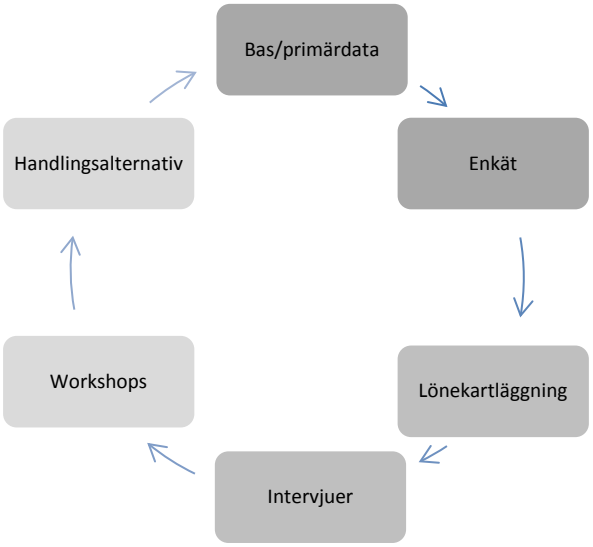
Resultatet från den kvantitativa studien användas sedan som bakgrund till de diskussioner som fördes i den kvalitativa studien, i form av workshops.

Med MIT studiens rapport som förlaga fattade styrgruppen beslut om att projektet skulle genomföras i tre faser.

| Fas indelning | Mål | Aktivitet |
|---|---|---|
| Fas 1 | Synliggöra, identifiera och kartlägga faktorer som har betydelse för jämställda arbetsvillkor samt identifiera osakliga skillnader pga. kön. | Könsuppdelad statistik och indikatorer<br>Enkät |
| Fas 2 | Fånga informella strukturer, värderingar, upplevda händelser eller icke-händelser med betydelse för jämställdhet. | Intervjuer<br>Workshop |
| Fas 3 | Ta fram verktyg och metoder för systematiskt och hållbart jämställdhetsarbete på KTH. | Arbetsgrupp för handlingsalternativ |

Sammanfattningsvis har projektet försökt fånga skillnader mellan kvinnors och mäns förutsättningar att avancera inom KTH via indikatorer, enkät, intervjuer och workshops.

Figur 1 Projektprocessen




För att förenkla för läsaren och göra rapporten överskådlig kommer en sammanställning av varje fas redovisas löpande under respektive rubrik.

## 2.3. Könsuppdelad statistik, indikatorer och enkät

| Fas indelning | Mål | Aktivitet |
|---|---|---|
| Fas 1 | Synliggöra, identifiera och kartlägga faktorer som har betydelse för jämställda arbetsvillkor samt identifiera osakliga löneskillnader pga. kön. | Könsuppdelad statistik och indikatorer<br>Enkät |

I den första fasen fick projektgruppen i uppdrag att lämna förslag på faktorer som var av betydelse för jämställda arbetsvillkor. Kriterier från styrgruppen för valet av variabler var att de skulle finnas tillgängliga i våra personaladministrativa system. Efter intervjuer med personer inom pilotstudien samt genusforskare (FOSFOR) om vilka variabler som påverkar den faktiska arbetssituationen identifierades fem fokus områden:

- Arbetsförhållanden
- Makt och inflytande
- Löneutveckling
- Föräldraledighet
- Karriärutveckling

Till dessa fokus områden kopplades ett antal variabler från de personaladministrativa systemen. Dessa skulle synliggöra KTHs könsstruktur genom antalsmässig fördelning mellan kvinnor och män i organisationen, grad av segregering mellan könen i sysslor, yrken och

positioner samt hierarkisk fördelning mellan könen och grad av inflytande och makt.

Tabell 1 Översikt av faktorer och dess variabler som har betydelse för jämställda arbetsvillkor

| **Faktorer** | **Variabler** |
|---|---|
| **1 Arbetsförhållanden** | Medellön<br>Anställningsform<br>Anställningsomfattning<br>Arbetsomfattning<br>Avslutad anställning<br>Nyanställning<br>Förmåner<br>Arbetsrummets ytstorlek och placering |
| **2 Horisontell fördelning** | Befattning |
| **3 Vertikal fördelning** | BESTA Uttalat personalansvar |
| **4 Föräldraledighet** | Föräldraledig/befattning/kön<br>• föräldralediga<br>• förekomst av uttag av dagar för tillfällig vård av barn<br>• partiell tjänstledighet för vård av barn |
| **5 Karriärmöjligheter** | Enkät. |

Varje fokus område skulle ge en indikation om och svara på en frågeställning:

1. Är arbetsvillkoren lika för kvinnor och män?
2. Hur är inflytande och makt fördelat mellan kvinnor och män?
3. Hur ser segregeringen ut mellan könen i organisationens yrkesgrupper?
4. Hur mycket föräldraledighet tar kvinnor respektive män ut?
5. Har kvinnor och män lika karriärmöjligheter?

Förutom variablerna till frågeområde 1-4 som kartlades genom data från det personaladministrativa systemet, HR+, undersöktes variabler inom frågeområde 5 med frågeställningar via en enkät.

Systemgruppen arbetade fram rutiner för hur variablerna skulle erhållas systematiserat och kvalitetssäkrat från de personaladministrativa systemen. Systemgruppens uppdrag bestod av två delar, dels att ta fram data över pilotstudierna utifrån ovan nämnda frågeområden och dels med att arbeta långsiktigt med att utveckla möjligheten att ta fram könsuppdelad statistik och indikatorer för årlig uppföljning. Målsättningen med utvecklingsarbetet var att kunna sammanställa årliga rapporter för uppföljning uppdelat på tre nivåer, KTH/skol/avdelningsnivå (institution).

## Kvalitetssäkrad lönekartläggning

Projektet har arbetat med en fördjupad kvalitetssäkrad lönekartläggning. KTHs lönebildning sker i regelrätta lönerevisioner, samtidigt som DO-lagen ställer krav på att syna och analysera lönestrukturen.

För att genomföra ett analys- och uppföljningsarbete per skola, har det visat sig att BESTA-kodningen måste göras på ett enhetligt sätt och att befattningar definieras lika på alla skolor. Arbetet har därför utvidgats till en genomgripande kvalitetssäkring av varje befattnings BESTA-kodning med tillägg av en speciell ID-beskrivning för olika befattningar inom respektive BESTA-kodning. HR-ansvariga och administrativa chefer har utbildats i metoder att identifiera lika och likvärdiga arbeten (enl DO-lagen, 3 kap) och även i att anta ett genusmedvetet perspektiv på hur befattningar beskrivs i BESTA och hur KTH ska sortera och bedöma olika befattningar.

Detta är ett nödvändigt arbete för att en kommande lönekartläggning och analys av löneskillnader ska kunna visa vilka andra parametrar än arbetskraven, som påverkar lönestrukturen.

Efterhand i projektet har nya medarbetare involverats i arbetet, vilket säkerställer en bra implementering av sakliga grunder för lönebildning. Arbetet har breddat och fördjupat kunskaperna om hur genus (könsföreställningar och yrkens könsmärkning) spelar roll i lönebildningen. Arbetet fortsätter och under 2013 kommer en lönekartläggning att presenteras och en analys av de löneskillnader, som finns inom KTH.

## Enkät (frågeområde 5)

Variabler kopplade till frågeområde 5 - Har kvinnor och män lika karriärmöjligheter togs fram i samråd med projekt- och styrgrupp med influenser från MIT-studien. Diskussioner för att definiera projektrubrikens begrepp ”faktisk arbetssituation” fördes i projektgruppen. Resultatet blev att i den mån det var möjligt skulle variablerna vara kopplade till vetenskaplig - och pedagogisk skicklighet samt bedömningsgrunder enligt KTHs anställningsordning.




Variabler kopplade till denna faktor blev specifika för pilotinstitutionens miljö eftersom det kan skilja sig åt på de olika avdelningarna och skolorna. För att undersöka frågeområdet beslutades det om att genomföra en enkät. Innehållet i enkäten skulle ge respondenten en möjlighet att uppskatta sin egen arbetssituation samt svara på värderingsfrågor kopplat till arbetsförhållandena. Enkätfrågorna skapades i projektgruppen tillsammans med prefekten och utvecklades i ett webbaserat enkätverktyg som sedan testades på en referensgrupp. Därefter skickades den ut till samtliga i pilotstudie 1.

Varje indikator markerades med huruvida den var kopplad till behörighetskraven: vetenskaplig skicklighet (VS), pedagogisk skicklighet (PS) eller bedömningsgrunder(BG).

| **Indikator** | **Anställningsordningen** |
|---|---|
| antal ex-jobb per person | Individuell handledning (PS) |
| obligatorisk undervisning | Undervisning av hög kvalitet (PS) |
| kursansvar, internt & externt | Organisera utbildning (PS) |
| antal interna och externa uppdrag | Vetenskaplig granskare eller hålla föredrag (VS) |
| administrativa uppgifter | Administrativ skicklighet (BG) |
| meriterande seminarieansvar | Organisera utbildning (PS) |

| | |
|---|---|
| forskningsresurser/medel | Dokumenterad självständig forskning (VS),<br>Aktuell forskningsverksamhet (VS) |
| forskningsledning - leder medarbetare,<br>externa relationer | Skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal vid högskolan samt förmåga att samverka med det omgivande samhället och att informera om forskning och utvecklingsarbete (BG) . |
| publicering, meritering | Publicera internationellt (VS) |

Resultatet från den kvantitativa studien var bakgrund till de diskussioner som fördes i den kvalitativa studien, i form av workshops.

## 2.4. Intervjuer och workshops – att synliggöra kulturen

| Fas indelning | Mål | Aktivitet |
|---|---|---|
| Fas 2 | Fånga informella strukturer, värderingar, upplevda händelser eller icke-händelser med betydelse för jämställdhet. | Individuella intervjuer<br>Workshop |

Den kvalitativa studien hade som syfte fånga informella strukturer, värderingar, upplevda händelser eller icke-händelser med betydelse för jämställdhet. Metoden som valdes hade tydliga kopplingar till MIT-studien. Samtliga intervjuer och workshops genomfördes av process- och projektledaren.

*Intervju*

Två olika intervjustudier genomfördes. Den ena för att skapa en förförståelse för hur ett jämställdhetsprojekt skulle mottas på institutionen. Urval för detta blev personer från referensgruppen samt ett antal telefonintervjuer som genomfördes med personer som lämnat institutionen inom den senaste fem års perioden.

Läs mer om intervjustudien i bilaga 1.

Den andra intervjustudien riktade sig mot målgruppen seniora kvinnor. Främst kvinnliga professorer som ville dela med sig av sina erfarenheter av att ha gjort ”akademisk karriär” på KTH.

**Bilaga 1 Intervjuguide för intervjustudie 1 och 2**

*Workshop*

Urvalet av deltagarna baserades på framgångsfaktorer från den genomförda studien på Massachusetts Institute of Technology (MIT) där designen var att ha könsuppdelade grupper. Erfarenheten var att sammansättningen öppnade upp för möjligheten att dela

upplevelser och erfarenheter och att det var först i det skedet som de började reflektera över sin vardagliga arbetssituation. Då kunde återkommande mönster synliggöras kring hur de anpassat sig till både kränkningar, diskriminering och trakasserier samt upplevelsen av att bli marginaliserad.

Inför arbetet med att sätta samman grupper för workshops skickades ett förfrågningsunderlag ut till fem grupper om att delta, med fördelningen 2 kvinnogrupper, 2 mansgrupper och 1 chefsgrupp (könsblandad). Målet var att minst fem personer skulle ingå per grupp och tiden som var avsatt per tillfälle var fyra timmar inkl. lunch. Gruppdeltagarna utsågs i samråd med prefekt och referensgrupp för att undvika beroenderelationer i så stor utsträckning som möjligt.

Instruktionerna som gick ut till de inbjudna grupperna var följande:

*Processledning av grupperna sker enligt följande:*

*1. Chefsgruppen ska utifrån sina verktyg och styrdokument:*

- *reflektera över resultatet från kartläggning och intervjuer*
- *ge förslag på vad de har för möjligheter att verka för en mer jämställd verksamhet*
- *identifiera vilka hinder som finns för att nå en mer jämställd verksamhet*
- *definiera möjligheter och hinder i de styrdokument som används dagligen*

*2. Kvinno- och mansgrupperna ska utifrån sin dagliga verksamhet:*

- *reflektera över resultatet från kartläggning och intervjuer*
- *ge förslag på de möjligheter som finns för att verka för en mer jämställd verksamhet*
- *identifiera vilka hinder som finns för att nå en mer jämställd verksamhet*

De som tackade ja fick en inbjudan med ytterligare instruktioner inför mötet.

Uppgiften var att ”fånga informella strukturer, värderingar, upplevda händelser eller icke-händelser med betydelse för jämställdhet utifrån resultatet från kartläggningen”. Deltagarna skulle med andra ord reflektera både över egna upplevelser och även reflektera över organisationen.

Designen för workshops innehöll olika delar:

En tydlig inramning av syfte och hur det som sägs kommer att användas. Allt spelades in på ljudfil för projektledaren och processledaren, efter godkännande av grupperna.

Inför träffen fick deltagarna en uppgift om att fundera över en egen upplevd situation/händelse inom KTH som de ansåg vara ett uttryck för bristande jämställdhet. De skulle också fundera över en egen upplevd situation/händelse som de ansåg vara ett uttryck för ett jämställt sätt att agera. Fokus låg på individens egna upplevelser. Frågorna ställdes med inspiration från ett jämställdhetsprojekt drivet av Göteborgs universitet, som beskrivs i boken Jämställdhet inifrån – berättelsen om en metod”, Göteborgs universitet 2010).

Med hjälp av metoden värderingsövningar, samtalade gruppdeltagarna på tema att komma till tals på lika villkor, lika möjligheter till meritering/karriärutveckling och möjlighet till makt och inflytande ur ett genusperspektiv. Här flyttades nivån till att både omfatta egna upplevelser men även övergripande mönster som var synliga i organisationen som helhet.

## 2.5. Handlingsalternativ för en jämställd organisation

| Fas indelning | Mål | Aktivitet |
|---|---|---|
| Fas 3 | Ta fram verktyg och metoder för systematiskt och hållbart jämställdhetsarbete på KTH. | Arbetsgrupp för handlingsalternativ |

Ett förslag till handlingsplan har tagits fram mot bakgrund av det uppdrag som utfördes av ”arbetsgruppen för handlingsalternativ”..

Syftet med fas 3 var att ge en arbetsgrupp i uppdrag att arbeta fram och ge förslag på handlingar och insatser som krävs för att förändra arbetsförhållanden inom KTH där oskäliga skillnader mellan kvinnor och män har identifierats. Efter varje workshop tillfälle erbjöds samtliga deltagare att anmäla intresse för uppdraget i projektets nästa fas.

När workshops och intervjuer avslutades fanns det sex intresseanmälningar, dessa bildade en arbetsgrupp. Gruppen bestod av 6 deltagare, 4 kvinnor och 2 män. Dessa representerades av olika yrkeskategorier (doktorand, forskare, biträdande lektor, lektor och professor) och hade en åldersspridning mellan 30-60 år.

Metoden för arbetet var ”målverkstad” och arbetet bestod av tre halvdagsträffar. Vid den första träffen hade projektgruppen sammanställt och tematiserat resultaten av intervjuer och workshops och gruppen arbetade med att analysera dessa med stöd av genusvetenskapliga tolkningar av materialet.

Därefter fick deltagarna arbeta med att välja angelägna teman utifrån ett omfattande material. Förutom de redan givna fokusområdena tillkom områdena ”Ledningsstyrt förändringsarbete” och ”Öppenhet och nolltolerans mot diskriminering och trakasserier”.



Med utgångspunkt i detta tog ”arbetsgruppen för handlingsalternativ” , i samråd med och under ledning av projektgruppen, fram förslag på handlingsalternativ i form av aktiviteter och åtgärder.

## 2.6. Förankring i verksamheten

Projektet har förankrats på olika sätt. Vice rektor i fakultetsförnyelse och jämställdhet har informerat om projektet för våra future faculty ansvariga som har jämställdhet i sitt funktionsansvar på respektive skola.
De undersökta miljöerna i pilotstudierna har genom prefekten/prefekterna fått information om att ledningen anmält deltagande i projektet. Referensgrupper har utsetts och genom de olika faserna har de fungerat som bollplank. Varje pilot har haft en styrgrupp, med bl a. representanter från Universitetsförvaltningen och skolledningen samt en referensgrupp som på olika sätt varit aktiv. En pilot har även haft en aktiv jämställdhetsgrupp.

En artikel skrevs i KTHs personaltidning Campi om projektet och dess förväntningar när KTH beviljades medel.

HR och administrativa chefer har vid två tillfällen haft internatutbildning där de, genom föreläsningar och workshops fått tagit del av projektet.

Som utomstående referensgrupper deltog Nätverket för kvinnliga professorer och docenter på KTH och Future faculty ansvariga (en person från skolledningen på respektive skola). Dessa har fått löpande information om projektets framsteg.

### 2.7. Uppföljning

**Skol-/institutionsnivå**

Resultat från pilotstudien återfördes till institutionen vid ett seminarietillfälle som var anordnat av prefekten samt en seminarieserie med tre tillfällen där skolledningen, ledningen för institutionen samt arbetsgrupp och projektgrupp var representerade. Syftet var att återkoppla resultat samt arbeta fram förslag på hur jämställdhetsarbetet ska organiseras.

**KTH nivå**

Resultat och verktyg sprids nu i verksamheten vilket innebär att någon uppföljning ännu inte hunnit påbörjats. Om ett år kan vi avläsa om verktygen används och målet är att KTH genomför årliga uppföljningar där indikatorerna redovisas på olika sätt i befintliga verksamhetsrapporter.

Utvärdering av projektet kommer att ske i enlighet med metoden Common Assessment Framework, CAF, som är en självutvärderingsmodell särskilt anpassad för myndigheter. CAF hjälper myndigheten att få en helhetsbild av sin verksamhet och att hitta möjliga förbättringsområden.

## 3. Resultat, analys och slutsatser

Projektet har resulterat i en modell som kan användas för att synliggöra eventuella hinder och mekanismer som bidrar till den ojämna könsfördelningen. Nedan presenteras resultaten efter modellens olika faser.

Pilotstudie 1 var den studie som kunde genomföras enligt alla faserna i modellen medans pilotstudie 2 däremot fick avbrytas efter överenskommelse med styrgruppen. Detta har medfört vissa begränsningar för hur projektresultatet kan redovisas, med risk för identifiering av individer.

### 3.1. Könsuppdelat statistik, indikatorer och enkät - att synliggöra strukturen

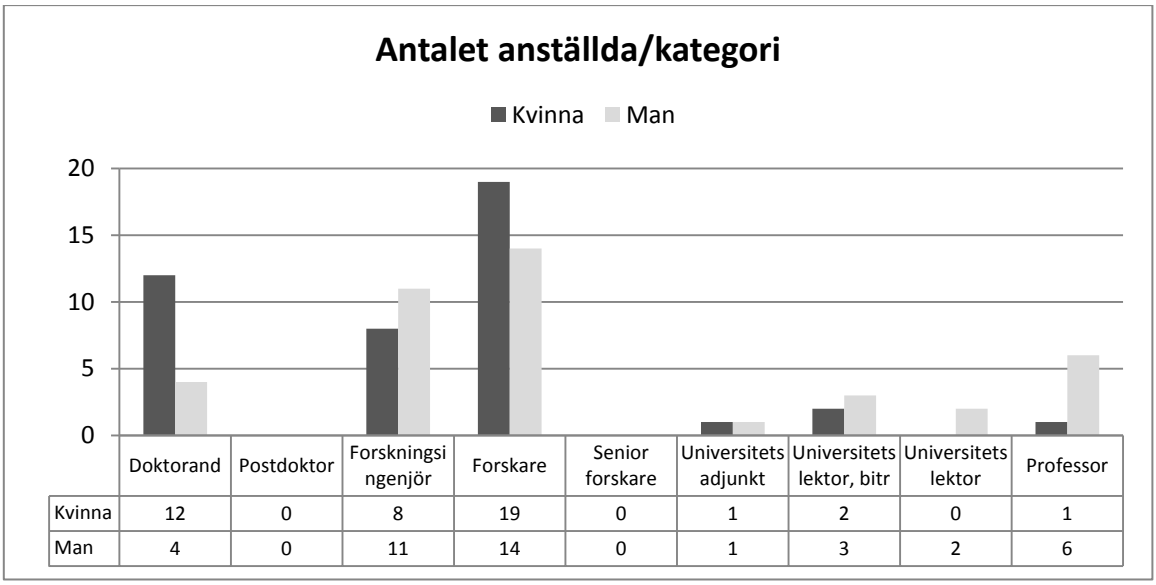
| Fas indelning | Mål | Aktivitet |
|---|---|---|
| Fas 1 | Synliggöra, identifiera och kartlägga faktorer som har betydelse för jämställda arbetsvillkor samt identifiera osakliga löneskillnader pga. kön. | Könsuppdelad statistik och indikatorer<br>Enkät |

I denna fas var syftet att synliggöra strukturen genom antalsfördelningen, informell – och formell makt, segregerade yrkesgrupper, tjänsebenämningar, arbetsvillkor och arbetsförhållanden m.m.

Sammanställningen av uppgifter ur det personaladministrativa systemet HR + visar följande:

| | | |
|---|---|---|
| **- Är arbetsförhållandena lika för kvinnor och män?** | • Medellön<br>• Anställningsform<br>• Anställningsomfattning<br>• Avslutad anställning<br>• Nyanställning | • I snitt hade män 2000 kr mer i lön<br>• Andelen k/m med tillsvidare anställning 40/60%<br>• Andelen k/m med tidsbegränsad anställning 60/40%<br>• Andelen hel- och deltid i % var 48/52 (K) resp. 52/48 (M)<br>• 11 kvinnor och 8 män<br>• 14 kvinnor och 6 män |
| **- Hur är inflytande och makt fördelat mellan kvinnor och män?** | • Befattning (tjänstebenämning) | • Se diagram över den akademiska strukturen. |
| | • Linjeorganisationen (chef, specialist, övrig) | • kvinnor var 1 chef, 22 specialist och 12 övrig<br>• männen var 2 chef, 28 specialist och 5 övrig |
| **- Hur mycket föräldraledighet tar kvinnor respektive män ut?** | • Föräldraledighet | • 12 kvinnor och 1 man var föräldralediga |
| **- Har kvinnor och män lika karriärmöjligheter?** | • Enkät | • Enkätutfall |

Tabell 2 Diagram över den akademiska strukturen




| | Doktorand | Postdoktor | Forskningsingenjör | Forskare | Senior forskare | Universitets adjunkt | Universitets lektor, bitr | Universitets lektor | Professor |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Kvinna | 12 | 0 | 8 | 19 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 |
| Man | 4 | 0 | 11 | 14 | 0 | 1 | 3 | 2 | 6 |

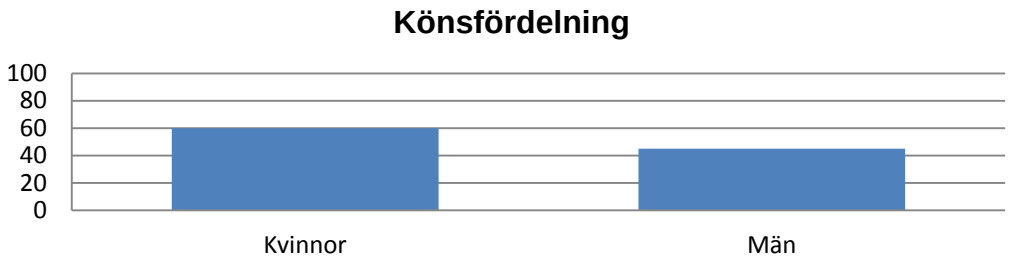
## Enkät

Med risk för att individer kan identifieras i enkäten redovisas valda delar t.ex. resultat från de värderingsfrågor som ställdes i enkäten. Värderingsfrågorna hade som syfte att skapa underlag för workshops och fungera som samtalsingångar. Det var främst värderingsfrågorna som var värdefulla att använda i diskussionerna.

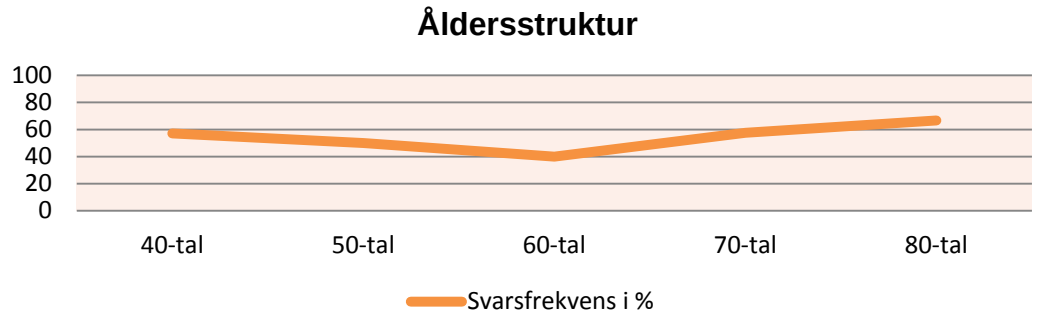
Nedan följer en sammanställning.

Enkäten skickades ut till samtliga 80 medarbetare med könsfördelning 50/50. Totalt svarade 42 mottagare vilket motsvarar 53%.

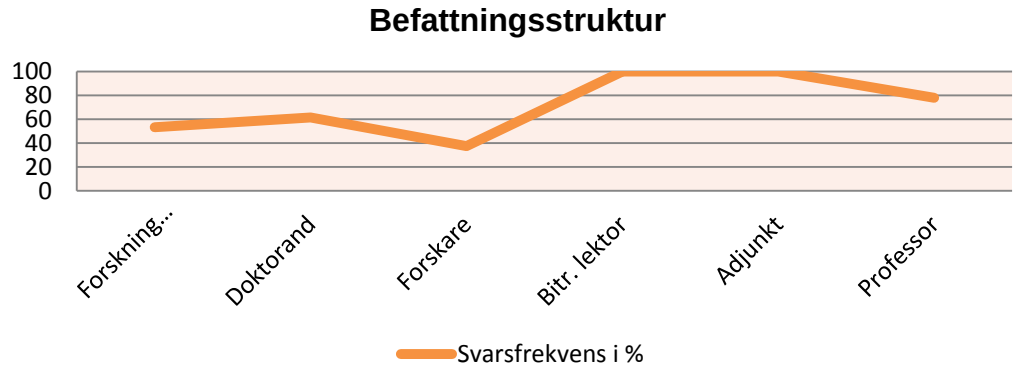
Könsfördelningen mellan de svarande var 60% kvinnor och 45% män.



Ålderstrukturen över de svarande:




Befattningsstrukturen över de svarande:




Öppna värderingsfrågor har tematiserats för att användas som diskussionsunderlag i fortsatta workshop kring jämställda villkor.

*På institutionen har män och kvinnor lika arbetsvillkor och karriärmöjligheter?*

| | Kvinna (%) | Man (%) |
|---|---|---|
| Instämmer helt | 12,5 | 38,9 |
| Instämmer i huvudsak | 37,5 | 27,8 |
| Instämmer delvis | 41,7 | 27,8 |
| Instämmer inte alls | 8,3 | 5,6 |

Endast de som svarat delvis eller inte alls fick en följdfråga med öppet svarsalternativ.

*Vad anser du vara orsakerna till att män och kvinnor har olika villkor i organisationen?*

| Kvinnorna svarade: |
|---|
| Teknikbransch domineras av män |
| Informella manliga nätverk |
| Kvinnor och mäns kompetens bedöms olika (omedvetna värderingar) |
| Olika villkor för lönekriterier |

| |
|---|
| Olika villkor för resursfördelning (rum, admin stöd m.m.) |
| Kvinnor saknar stöd och uppmuntran med att driva sin karriär framåt, här förväntas man göra det själv. |
| Administrationen ger omedvetet fördelar till männen. |

| |
|---|
| Männen svarade: |
| Strukturer och akademiska traditioner. |
| Balans mellan familj och arbete, svårt att arbeta deltid, traditionen kräver mer än heltid, yngre män mer hemma med barn. |
| Chef/ledarskap (relationer till chefer, chefer med patriarkala synssätt, manlig ledning). |
| Kvinnor fastnar med service insatser efter doktorandtjänst. |
| Externt rekryterade män förutsätter att service finns (över- och underordning). |

*Upplever du att kvinnor och män får samma stöd i meritering/karriärutveckling på din institution?*

Svarsfördelning mellan kvinnor och män

Kvinna

| | |
|---|---|
| Ja: | III |
| Nej: | IIII |
| Vet ej: | III |
| Nej, på grund av informella nätverk: | I |
| Karriärutveckling bromsas i hemmet: | I |

Man

| | |
|---|---|
| Ja: | IIIIII |
| Vet ej: | IIIII |
| Kvinnor får mer stöd än män: | I |

*Öppet svarsalternativ:*

- Fler har svarat att kvinnor får mer stöd och uppmuntran att meritera sig och anta erbjudna uppdrag, dock inte seniora kvinnor i lika stor utsträckning. Kvinnorna som har tackat nej anser att obetalda uppdrag inte ryms inom ordinarie verksamhet och har fått tips om att slarva mer, vilket inte upplevs som ett alternativ.
- Män upplevs ha enklare att få tjänster och att det effektiva karriärstödet finns i de

informella nätverken.

- Flera upplever ett godtyckligt och adhoc stöd.
- Brist på stöd och arbetsfördelning i hemmet.
- ”När kan en professor på KTH arbeta deltid och ändå hinna meritera sig”?
- Olika stöd för olika avdelningar, håller merituppdrag inom sin egen avdelning.
- Annat universitet ger bättre möjligheter till meritering och karriär.

*Rangordna de uppdrag som du anser vara mest meriterande i fallande skala.*

Mest meriterande (fallande skala)

| Kvinnor | Män |
|---|---|
| Avdelningschef | Avdelningschef |
| Dekan | Dekan |
| Forskarutbildningsansvarig | Forskarutbildningsansvarig |
| Vice dekan | Styrelsen |
| GRU | GRU + Ledningsgrupp |
| Styrelsen | Studierektor + vice dekan |
| Ledningsgrupp | Seminarieansvarig |
| Studierektor | |
| Seminarieansvarig | |

*Vilka uppdrag har du blivit erbjuden?*

| Kvinnor | Män |
|---|---|
| Seminarieansvarig (23,5 %) | Avdelningschef (20%) |
| Studierektor (11,1%) | Forskarutbildningsansvarig (13,3%) |
| GRU (11,1%) | Seminarieansvarig (13,3%) |
| Styrelsen (5,9%) | Ledningsgrupp (12,5%) |
| Forskningsråd (5,6%) | Forskningsråd (6,7%) |
| | Vice dekan (6,7%) |
| | Studierektor (6,2%) |

## Utveckling av könsuppdelad statistik och indikatorer i VIS, KTHs system för beslutsstöd

Tillgång till grundläggande fakta om kvinnors och mäns situation är en förutsättning för att kunna arbeta med jämställdhet. Statistik om kvinnor och män ger ny kunskap om verkligheten och den nya kunskapen skapar i sin tur nya behov av statistik om kvinnor och män. Indikatorer ska på olika sätt spegla jämställdheten på KTH. De ger inga absoluta sanningar och svarar inte heller på frågan varför det förhåller sig på ett visst sätt. Istället är det tänkt att det utifrån indikatorerna ska vara möjligt att diskutera villkoren för kvinnor och män i organisationen på ett bättre och mer produktivt sätt.

Vikten av att synliggöra antalsfördelning och behovet av att genomföra uppföljningar ger KTH information om formell och informell makt, segregering av yrkesgrupper m.m. Nyttan med uppföljning av eventuella insatser ger KTH en möjlighet att följa resultat över tid och se att utvecklingen går åt rätt håll. Efterfrågan finns hos future facultyanssvariga, HR och chefer.

Därför etablerades en systemgrupp med syfte att arbeta fram rutiner för hur könsuppdelad statistik och indikatorer kan erhållas kvalitetssäkrat och systematiserat från de personaladministrativa systemen. Uppdraget var att att utveckla vårt system så att det skulle vara möjligt att ta fram könsuppdelad statistik och indikatorer från basdata i rapportform för årlig uppföljning. Detta har inneburit ett aktivt och kontinuerligt utvecklings- och förbättringsarbete som bygger på att uppföljning och utvärdering i form av rapporter, diagram m.m. kan genomföras på flera nivåer, från övergripande KTH nivå ner till avdelningsnivå per skola. Dessutom har de arbetat med att kvalitetssäkra basdata, vilket innebär att det finns rutiner för att kontrollera och säkra en definierad kvalitetsnivå av in- och utdata.

Bearbetning av beställningen har varit komplicerad eftersom varje individ har en organisationstillhörighet, men debiteras på fler kostnadsställen och räknas därför in på fler än en organisationstillhörighet. Att räkna huvuden rent statistiskt är därför inte enkelt när det gäller forskande och undervisande personal.

Det här är den uppsättning/set som nu skapats i VIS, KTHs system för beslutsstöd.

### Könsuppdelat statistik

- Lön (särskilt lönekartläggningsprojekt pågår)
- Anställningsform (tillsvidare/tidsbegränsad)
- Anställningsomfattning (heltid/deltid)
- Nyanställning – nya befattningar
- Avslutade anställningar och avslutsorsak
- Befattningsstruktur enligt BESTA (chef, specialist, övrig)
- Föräldraskap
- Anställda efter tjänstebenämning

### Indikatorer

- Könsfördelning inom fakulteten

- Personalstruktur – jämställda yrkesgrupper
- Glastaksindex – den relativa chansen till karriärutveckling
- Pipeline - andel personer som finns och förflyttas inom det akademiska systemet
- Gender pay gap – löneskillnader mellan kön

**Tabell 3 Översikt av rapporter som finns att tillgå i VIS**

| | |
|---|---|
| Indikator A Fördelning av kön | Tidslinje över forskande och undervisande personal fördelat på kön (mål 40/60) |
| Indikator A1 Fördelning av kön per tjänstekategori | Tidslinje över forskande och undervisande personal/kön, uppdelad på tjänstekategori (mål 40/60) |
| Indikator B Personalstruktur | Graf över jämställda yrkesgrupper |
| Indikator C Glastaksindex | Mäter den relativa chansen för kvinnor jämfört med män att förflyttas i karriärsystemet |
| Indikator D Pipeline | Andelen kvinnor som finns och förflyttas i KTHs akademiska system |
| Indikator E1 Gender pay gap | Lönegap mellan kvinnors och mäns medelinkomst |
| Indikator E2 Gender pay gap över tiden | Lönegap mellan kvinnors och mäns medelinkomst över tid |
| KS 1 Anställda efter BESTA | BESTA-indelning efter chef, specialist, övriga |
| KS 2 Personer anställda på nya befattningar | Nya befattningar som uppstått under respektive år |
| KS 3A Avslutade anställningar | Personer som avslutat sin anställning |
| KS 3B Avslutsorsaker | Översikt av kvinnor och mäns orsaker till avslutad anställning |
| KS 4 Anställningsform | Fördelningen kvinnor och män som har tillsvidare alt. tidsbegränsad anställning |
| KS 5 Anställningsomfattning | Fördelningen kvinnor och män som arbetar hel- respektive deltid |
| KS 6a Frånvaro i dagar | Uppdelad på frånvaroorsaker |
| KS 6b Frånvaro i antal personer | Uppdelad på frånvaroorsaker |
| KS 7 Anställda frekvenstabell | Antal och andel kvinnor och män |
| KS 8 Inkomst | Jämförelse mellan kvinnor och mäns medelinkomster |

Arbetet med att ta fram könsuppdelad statistik och indikatorer har för KTH varit ett utvecklingsarbete som höjt kvaliteten av data i systemen.

**Bilaga 4 Könsuppdelad statistik och indikatorer**

## 3.2. Workshop och intervjuer – att synliggöra kulturen

| Fas indelning | Mål | Aktivitet |
|---|---|---|
| Fas 2 | Fånga informella strukturer, värderingar, upplevda händelser eller icke-händelser med betydelse för jämställdhet utifrån resultatet från kartläggningen. | Individuella intervjuer<br>Workshop |

*Deltagare*

Inför workshopen genomfördes en intervjustudie. Antal genomförda intervjuer blev följande: fem (5) telefonintervjuer genomfördes enligt intervjustudie 1 och fem (5) djupintervjuer genomfördes enligt intervjustudie 2.

Inbjudan till workshops erbjöds till totalt 25 personer varav 12 kvinnor och 4 män deltog. Fem tillfällen erbjöds att delta vid men eftersom det var svårt att få ihop grupper blev det en blandning av workshops och intervjuer vid åtta (8) tillfällen. Sex påminnelser gick ut samt ett mail med en uppmaning om och en önskan av prefekten om att delta.

*Workshops*

Projektledaren presenterade resultat från genomförd kartläggning i fas 1 och ett samtal fördes om vad deltagarna kände igen sig i och mer allmänna reflektioner. Därefter fördes ett samtal där olika teman från värderingsövningarna berördes, till exempel: karriärvägar, normer, strukturer, observationer. Slutligen diskuterades styrdokument och hinder och möjligheter i jämställdhetsarbete.

Så småningom utvecklades en modell, en ”fyrfältare”, som skulle vara ett stöd att sortera upptäckter i, hur tydligt respektive otydligt det var, samt hur uttalat respektive outtalat till exempel tjänstetillsättningar, resurser och karriärvägar var (se modell). Den var tänkt som ett sorteringsverktyg för att tydliggöra hur olika fenomen uppfattades.

Tiden för workshops inleddes som en halvdag och krympte därefter till cirka två timmar, beroende på pressade tidsscheman, men även på att storleken på grupperna var liten.

Svårigheten att få ihop grupper, gjorde även att flera intervjuer genomfördes istället. Dessa genomfördes trots allt med den utformade workshop-design som utgångspunkt för samtalet.

Alla deltagare som medverkade i workshops eller intervjuer, blev erbjudna att medverka i en arbetsgrupp som efter genomförda workshops skulle arbeta fram förslag till handlingsalternativ till projektets styrgrupp.

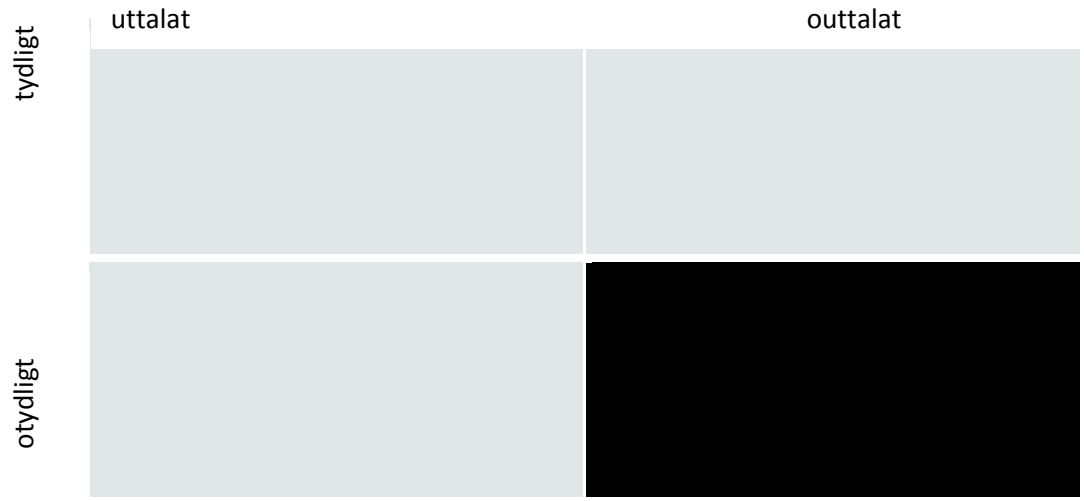
Modellen från MIT, med kvinnor och män för sig i workshops, användes i projektet. Liknande slutsatser kan dras som från MIT: i flera av kvinnogrupperna utvecklades ett klimat där deltagarna kunde berätta om olika erfarenheter av ovälkommet beteende och upplevelser av exkludering. En workshop var könsblandad, och den riktade sig till chefer och där fanns inte ett antalsmässigt underlag med att ha grupperna könsuppdelade.

Någon workshop med män genomfördes aldrig, på grund av brist på underlag, däremot gjordes flera intervjuer med män.

Eftersom den akademiska miljön bygger till stor del på beroendeställningar till varandra har

det varit ett övervägande av hur resultaten ska redovisas. Vi har valt att redovisa i en övergripande summering av projektdeltagarnas iakttagelser (resultat från fyrfältare), därefter kommer en tematisering av de mekanismer som identifierats. I fas 3 ges ett antal fallbeskrivningar där dessa mekanismer beskrivs och upplevs.

Modell för att sortera aktuella teman




I översta vänstra boxen är resultatet av det som var uttalat och tydligt:

Uttalat och tydligt:

- Tenure track – KTHs karriärväg
- Tjänstestruktur
- befordran
- Riktlinjer för löner
- stöd i chefsroll
- ansökning
- bemanning, formella beslut

I den högra nedre boxen finns det som uppfattades som både outtalat och otydligt:

Outtalat och otydligt:

- Hur tjänster skapas och hur de tillsätts
- Hur pengar fördelas
- Var och hur beslut fattas
- Styrdokument kan finnas och diskuteras men används inte
- Formella grupper finns tillsatta, t ex ledningsgrupper, men har inte mandat att besluta/verkställa
- Refereras till en informell ”klubb” där beslut fattas
- Krävs navigeringskunskap för att ta sig fram, det är outtalat och otydligt och påverkar

samtidigt karriärmöjligheter och inflytande

- Skapande av tjänster/tjänstetillsättning, lägre chefstillsättning, bitr. lektorat, spelregler för befordran.
- Kvinnor tar ansvar och gör sysslor både informellt och formellt, förväntningar på kvinnor, möteskultur.
- Uppdragsutbildning – vem som får den och status runt den.
- Att söka centrala medel, hur gemensamma resurser används, löner, rumsfördelning.
- Identitet – vilka vi är, diskriminering rutiner, informationsflöde.

Den övre vänstra rutan kunde snabbt relateras till de styrdokument, regler, rutiner och riktlinjer som finns framtagna av Universitetsförvaltningen, men som de ansåg att skolorina inte använde i praktiken. Den nedre rutan fick smeknamnet ”the black box” av någon grupp – där låg ”svaren”, hemligheter om vad som egentligen händer.

Resultaten från sorteringen användes senare vid såväl analys som underlag för arbetsgruppen som arbetade med handlingsalternativ. Det var ett bra sätt att snabbt få en tematisering och sortera i ett stort material. Det hjälpte också att se att det som låg i otydligt och outtalat torde ligga närmast till hands för en förändring. Det är svårt att tänka sig ett önskat läge i en organisation av otydlighet och outtalat.

I de två andra fälten kunde teman upprepas då det fanns olika uppevelser av hur otydligt eller outtalat det var. Ett exempel var rumsfördelning, där en del menade att det är outtalat men ändå väldigt tydligt i organisationen att det finns sådant som status och position som påverkar rumsfördelningen.

Fältet ”otydligt men uttalat” kom flera exempel på jämställdhetsarbete upp: det uttalas i retoriken att det är viktigt med till exempel fler kvinnor i chefspositioner, men det är väldigt otydligt hur det ska gå till.

Sammanfattningsvis, kan konstateras att kvinnor generellt sätt inte har en faktisk arbetssituation på lika villkor som män generellt sätt.

Kvinnor anpassar sig, följer regler, tar ett ”vardagsansvar” och gör ofta sysslor som har låg status eller inte är meriterande. Interaktionsmönster skapas i samspel bland annat mellan otydlighet, förväntningar och vilket handlingsutrymme och vilka möjligheter en person själv uppfattar sig ha. Kvinnor kan i sin vardag bli utskälld, få höra smicker, få kränkande mejl eller helt enkelt föra en tyst tillvaro utan återkoppling.

Kvinnor får ofta kommentarer om de kommer tillbaka till arbetet ”för tidigt” efter en. föräldraledighet, om de åker på konferens och överhuvudtaget om hur barnomsorgen fungerar när de själva finns på arbetet.

Män kan röra sig friare, sätta gränser, välja varandra, ha mentorer, stöd och en mer självklar handlingsfrihet. Detta får konsekvenser för kvinnor och män, såväl för karriärutveckling, inflytande, tillgång till nätverk och kontakter, resurser med mera.

Resultaten av de olika berättelserna från workshops och genomförda intervjuer har sorterats och tematiserats i ett antal mekanismer för inkludering och exkludering.

### 3.2.1.Mekanismer för exkludering och inkludering inom fakulteten

Under den kvalitativa fasen av projektet har de resultat som kommit fram genom workshops och intervjuer bearbetats på flera olika sätt. Uppföljande möten och återföring av resultat är ett forum, där ett arbete påbörjats för att fördjupa och reflektera över medarbetares upplevelser och erfarenheter i förhållande till genusvetenskap.

Dessutom har styrgrupp och referensgrupp diskuterat och reflekterat över resultaten. Slutligen har projektledaren, genusforskaren och processledaren vid upprepade tillfällen reflekterat, sorterat och analyserat materialet.

Ett sätt att arbeta med att förstå en rad händelser, är att söka tematisera eller på andra sätt systematisera det som kommit fram. Det har inneburit att vi haft utkast på teman som sedan har smält samman, utvecklats eller tagits bort.
Inom ramen för projekttiden fastnade vi slutligen för att identifiera mekanismer som på olika sätt bidrar till exkludering och inkludering inom fakulteten. Det främsta skälet till att göra en sådan kategorisering, är för att underlätta ett förändringsarbete och tydliggöra hur villkor och normer som skapar exkludering och inkludering är upprepade handlingar och så kallade praktiker – och som därför går att påverka. Det krävs en rad handlingar och ett aktivt arbete också för att befästa och bevara en rådande ordning, eller ”kultur” i en organisation.

Följande åtta mekanismer har kunnat utvecklats ytterligare som en del av en läro- och förändringsprocess. Vi ser det därför som en viktig ingång för ett vidare förändringsarbete inom KTH.

Avsnittet är upplagt så att efter varje mekanism följer en kort beskrivning ofta med referenser till forskning (2011, ss. Wahl, m fl.).

Därefter följer resultat från intervjuer och workshops som sorterats in under olika mekanismer. Flera situationer och upplevelser kan vara svårplacerade, de rymmer flera mekanismer, men vi har då valt någon av dem.

Som nämnts tidigare, fanns en risk för identifiering av personer i materialet, varför exemplen är mer allmänt hållna. Därför har också flera personers berättelser kombinerats i fallbeskrivningarna för att undvika identifiering, se under fallbeskrivningar.

1. Stereotypisering och marginalisering
2. Villkorad karriärutveckling
3. Könsdiskriminering och trakasserier
4. Mäns lojalitet mot andra män
5. Ledarstil, kommunikation och möteskultur
6. Informella sammanhang för maktutövning
7. Mäns tolkningsföreträde
8. Omedvetenhet om mansdominans

Bilaga 5 Mekanismer för inkludering och exkludering inom fakulteten

## 3.3. Handlingsalternativ för en jämställd organisation

| Fas indelning | Mål | Aktivitet |
|---|---|---|
| Fas 3 | Ta fram verktyg och metoder för systematiskt och hållbart jämställdhetsarbete på KTH. | Handlingsalternativ/förslag till åtgärd<br>Fallbeskrivningar med tillhörande frågeställningar |

Handlingsalternativen är framtagna och sorterade enligt de fokusområden som projektets styrgrupp beslutade att undersöka, samt med de två kompletterande områdena, ledningsstyrt förändringsarbete och öppenhet och nolltolerans mot diskriminering och trakasserier.

### 3.3.1. Förslag till handlingsplan utifrån de handlingsalternativ som överlämnades av arbetsgruppen

Med utgångspunkt från resultaten och i samråd med arbetsgruppen har ett förslag på en handlingsplan upprättats som innehåller åtgärder och aktiviteter.

Handlingsalternativen blev en del av en överlämning till såväl styrgrupp som aktuell pilotinstitution, som bar arbetet vidare på olika sätt. Inom ramen för projektet genomfördes två halvdagars workshop med aktuell institution, där ledningsfunktioner tillsammans med arbetsgruppen, fördjupade och diskuterade det som kommit fram.

Bilaga 6 Förslag till handlingsplan för en jämställd organisation

### 3.3.2. Fallbesrkivningar med frågeställningar

För att ge arbetsgivaren en möjlighet att få ta del av känsligt material är en del av resultatet fallbeskrivningar. Eftersom den akademiska miljön i hög grad bygger på beroendeställningar till varandra fanns en risk för identifiering av personer i materialet, därför har också flera personers berättelser kombinerats i fallbeskrivningarna för att undvika identifiering.

Till varje fallbeskrivning finns ett antal frågor som kan fungera bra som ingångar för samtal, reflektion och att också söka andra handlingsalternativ.

Att göra fallbeskrivningar kan ge liv åt ett material och genom en beskriven situation ge ingångar för ett samtal. En nackdel är att fallbeskrivningar kan bli förenklade, lite trubbiga. Fallbeskrivningarna är en del av den metodutveckling, som vi har gjort i projektet. Vi tror att de kan fungera bra som ingångar för samtal, reflektion och att också söka andra handlingsalternativ.

Bilaga 7 Fallbeskrivningar med frågeställningar

## 3.4. Analys

I det avsnittet som följer, görs en övergripande analys av den faktiska arbetssituationen som framkommit i materialet. Analysen är skriven av Sophie Linghag, ek dr i genus och organisation. och som varit projektdeltagare samt ingått i styrgruppen för projektet.

### Kvinnors och mäns villkor vid en mansdominerad högskola

Resultaten som framkommer i materialet i den här studien synliggör förhållanden och villkor för kvinnor och män som har beskrivits tidigare i många svenska organisationer t.ex. (Kanter, 1977), (Lindgren G. , 1985) (1996) (1999), (Wahl A. , 1992), (Höök, 2001), (Holgersson,

2003), (Linghag, 2009), (Wahl A. H., 2011). För att förstå varför en organisation kännetecknas av vissa förhållanden brukar dess sammanhang, dvs. kontext, analyseras närmare, ofta med avseende på strukturen och kulturen. Människors vardagliga beteenden i organisationer kan förstås som resultat av samspel med kontexten (Kanter 1977). För att förstå kvinnors och mäns situation i organisationer brukar strukturen analyseras med avseende på könsfördelningar, könssegregering och fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män. Kulturen brukar undersökas utifrån könsmärkning, dvs. vilka förmågor, egenskaper, arbetsuppgifter eller positioner som förknippas med ett visst kön, samt föreställningar eller antaganden om kön som finns hos människor i organisationen (Wahl m.fl. 2011).

Kännetecknande för den här studerade institutionen är att den utgörs av en relativt jämn könsfördelning. Institutionen befinner sig dock i ett större organisatoriskt sammanhang, högskolan, med en struktur där män finns i majoritet, sett till antal, och på maktpositioner. Även på institutionen finns män i majoritet på maktpositioner, trots den jämna könsfördelningen. Verksamheten på institutionen och högskolan i stort präglas av teknik uppbyggd kring forskning och utbildning, vilken uppfattas som manligt könsmärkt. Den manliga könsmärkningen bygger på antaganden om att teknik är något som är vanligt att förknippas med män. Teknik har ofta en manlig könsmärkning i samhället och får därför ofta en positiv manlig image i organisationer ( (Mellström, Män och deras maskiner. , 1999), (2003). Vid högskolan underbyggs detta även av att män finns i majoritet bland de anställda. Det framstår som normalt att forskare och lärare, professorer och personer med makt utgörs av män. Idealbilden för forskaren, professorn och läraren osv. förknippas med manlighet och uppfattas av många som manligt könsmärkt. Könsmärkning påverkas av antalsfördelningar och säger ofta något om status. Det har visats att det som är manligt könsmärkt tillskrivs högre status än det som är kvinnligt könsmärkt (Hirdman, 1988), Wahl et al 2012). Förklaringar till statusskillnader mellan vad som tillskrivs som manligt respektive kvinnligt könsmärkt har sökts i maktrelationen mellan män och kvinnor i samhället, där män som grupp har mer makt än kvinnor som grupp (Hirdman, 1988). När antalsfördelningar förändras i ett visst sammanhang, t.ex. inom ett yrke, förändras ofta könsmärkningen av yrket ifråga. Men trots att yrket ”byter kön” har statusskillnaden däremot visats bestå mellan det som blir manligt respektive kvinnligt könsmärkt.

Högskolan kan betecknas som en mansdominerad organisation utifrån att män dominerar antalsmässigt och på maktpositioner samt den manliga könsmärkningen av verksamheten. Mansdominans får konsekvenser för kvinnor och män i organisationen, inte minst utifrån att den finns i allas medvetande och ofta som något för givet taget och självklart. Mansdominansen påverkar hur män och kvinnor tänker, vad vi ser som normalt, vad vi gör och hur vi beter oss. Ofta tänker man inte på att det ”normala” utgörs av ett mansdominerat sammanhang eller att idealbilder för forskaren och läraren är manligt könsmärkta. Normaliseringen av mansdominerade kulturer som könsneutrala blir möjliga för att kön osynliggörs i beskrivningar och analyser av organisationer. Könsneutrala analyser osynliggör därmed även mäns makt i organisationer (He (Hearn, 2002)arn 2002). Villkoren och konsekvenserna blir olika för kvinnor och män när det gäller att förhålla sig till eller bedömas utifrån ett sammanhang som präglas av män och manlighet. När sammanhanget inte är neutralt utan färgat av män och manlighet, bekräftas män som män medan kvinnor relateras till män och manlighet. Kvinnor blir definierade i relation till män och jämförda och bedömda utifrån en manlig norm. Män definieras aldrig i relation till kvinnor.

Exempel på konsekvenser av detta förhållande framkommer i materialet från kvinnors och mäns erfarenheter av att kvinnor behandlas annorlunda och upplevelser av att det finns olika förväntningar på kvinnor och män. Både män och kvinnor ser att annorlunda behandling och förväntningar på kvinnor och män gynnar män och missgynnar kvinnor när det gäller handlingsutrymme i vardagen och möjligheter till karriär och tillgång till makt. Det framkommer att det är vanligt att kvinnor ses som bristfälliga (i relation till män), t.ex. anses kvinnor ha ”fel” röster och ”fel” kläder, uppfattas som gnälliga eller sköra, ha huvudansvar för familj och barn, sakna nätverk, mindre kunskap om teknik och de lyssnas inte på.

I en mansdominerad organisation gör män och kvinnor olika erfarenheter vilket påverkar deras beteende, t.ex. avseende att ta plats, se sig som självklar eller som undantag, peka med hela handen eller uttrycka sig mer försiktigt. Ofta innebär det i vardagssituationen för män som norm att värderas, bekräftas och betraktas som personer med potential. För kvinnor som avvikare utgörs erfarenheter vanligen av att inte värderas eller bekräftas utan ofta av att ifrågasättas. Avvikaren kan ses som kompetent inom sitt område, men ses vanligen inte som en person med potential och som kan utvecklas till något mer. Detta hänger ihop med att avvikaren, i det här fallet kvinnor, jämförs och bedöms utifrån män och manlighet som ideal.

Det visar sig att både män och kvinnor anser att det är ”ganska jämställt” på den egna avdelningen till skillnad mot institutionen eller högskolan i stort. Detta förklaras ofta av kvinnorna och männen att det råder just en jämn könsfördelning vid avdelningen, vilket framstår som ett ”bättre” förhållande än vad som råder på högskolan. Kvinnorna och männen upplever att det är bättre på avdelningen när det gäller att få komma till tals, tillgång till makt och inflytande och lika möjligheter till karriär/meritering. Strukturen i form av antalsfördelningar kan spela roll för upplevelser av handlingsutrymme i vardagen. Det är inte heller ovanligt att normalisera villkor inom den del man själv befinner sig och värdera det som bättre i många avseenden än andra delar av organisationen som man kanske inte känner till så väl. Det kan vara en överlevnadsstrategi för att hantera vardagen. Vardagen behöver inte tolkas som problem, vilket underlättar tillvaron.

När kvinnorna och männen beskriver organisationen framkommer vissa aspekter av kulturen, t.ex. regelverk, som å ena sidan tydliga men å andra sidan framkommer många otydliga aspekter, såsom t.ex. utövandet av regelverken. I beskrivningarna framkommer en organisation där makt verkar utövas informellt och dolt genom att det är otydligt och okänt hur beslut egentligen fattas och om och hur det som är tydligt, såsom policyers och regelverk, tillämpas. Vad som anses oklart är hur beslut fattas, tjänster tillsätts och hur pengar fördelas. Styrdokument kan finnas och diskuteras men upplevs inte användas. Formella grupper finns tillsatta, t.ex. ledningsgrupper, men uppfattas inte ha mandat att besluta och verkställa. Några relaterar till en ”informell klubb” som stället där beslut fattas. I beskrivningar av karriär talas om behov av navigeringskunskap. Det handlar om behov av tillgång till nätverk och kontakter för att få rätt information och kunna orientera sig, få möjligheter för meritering i karriären samt kunna få beskydd när t.ex. resurser är knappa.

Beskrivningarna som framkommer i kvinnornas och männens berättelser liknar fenomenet homosocialitet, vilket tidigare beskrivits kännetecknа organisationer med mansdominerade kulturer (Lipman Blumen, 1976), (Lindgren G. , 1985), 1996, 1999, (Holgersson, 2003) Homosocialitet som inslag i en organisationskultur präglas av att män orienterar sig mot andra män och att män väljer män för viktiga uppdrag. Homosocialiteten, där män orienterar sig mot män och allierar sig med varandra, följs av maktstrukturen i organisationen där det är män som innehar maktpositioner. När det i organisationen finns en överordnad grupp

med inflytande på många arenor är det vanligt att homosocialiteten och relationer mellan män utvecklas på informella arenor (Holgersson, 2003). Diskussioner förs och beslut fattas i det informella. I relationerna mellan männen utvecklas tolkningsföreträde för t.ex. vilka kriterier som ska gälla och hur de ska tillämpas, vad kompetens ”är” och vem som anses kompetent eller har potential osv. Homosocialitet fungerar som en kollektiv manlig gemenskap, ofta mellan äldre och yngre män, där relationer karaktäriseras av ömsesidigt givande och tagande när det gäller tjänster och gentjänster. Dessa relationer är betydelsefulla när det t.ex. gäller att få möjligheter i karriären. Homosocialiteten inkluderar relationer mellan vissa män medan kvinnor och män som inte anses leva upp till rådande ideal utesluts. Klass och etnicitet kan t.ex. vara sorteringsmekanismer för män. Ofta utvecklas en jargong där mäns intresseområden får inflytande och verkar inkluderande för män i kulturen medan kvinnor kan uppleva alienation och känna sig exkluderade. Homosocialitet framhålls i många studier som förklaring till den segregering som finns i organisationer och framförallt hur maktpositioner upprätthålls av män.

Ett problem med informella sammanhang är att de ofta är okända för dem som inte tillhör dessa. Exkluderingen blir därför också osynlig och okänd. Detta är en form av diskriminering som kan liknas vid s.k. icke-händelser i karriären som tidigare har beskrivits i akademiska organisationer (Husu, 2005)  (Husu, 2001). Icke-händelser utgörs av uteblivna bekräftelser och belöningar och liknande, vilka de som är inkluderade i kulturen bekräftas med. Kvinnor i den akademiska karriären vare sig känner till eller kan bevisa vad som inte hänt. Lisa Husu diskuterar hur karriären i akademin är en lång process. Karriären utgörs av händelser och icke-händelser under en lång tid. Såväl händelser som icke-händelser kan var och en framstå som mindre betydande, men blir sammantaget under en längre tid av avgörande betydelse för hur en karriär utvecklas.

Avslutningsvis finns diskuterat hur strukturer och kulturer i organisationer hänger ihop och påverkar varandra ( (Kanter, 1977) , (Wahl A. H., 2011). Detta kan vara betydelsefullt att förstå i tankar kring hur ett förändringsarbete ska organiseras. Att synliggöra mäns makt i organisationer och hur den upprätthålls kan öppna upp för förändringar av maktrelationen mellan kvinnor och män. Att förändra antalsfördelningar mellan könen och bryta segregering kan utmana maktrelationer i organisationer och verka kulturförändrande. En förändring av kulturen, så att den fungerar inkluderande för många fler, kan ge effekter på strukturen, dvs. att könsfördelningar och segregeringsmönster förändras.

### 3.5. Slutsatser och spridning av resultat

Projektets uppdrag med att utveckla en modell för att synliggöra eventuella osakliga skillnader mellan kvinnor och män har genomförts. Det innebär att resultaten från modellens tre faser har bidragit, till KTH som arbetsgivare, med ny kunskap om organisationen. Kunskapen ger oss möjlighet att förstå vilka utmaningar organisationen står inför, dels för att kunna attrahera inför framtida rekryteringar men framförallt för att kunna behålla befintliga medarbetare på KTH.

Syftet med projektet var att skapa förutsättningar och möjligheter för kvinnor på KTH att meritera sig inom akademin men även att vilja ta olika chef- och ansvarsuppdrag inom organisationen. Antagandet var att det fanns ”osynliga” hinder som innebar att kvinnor avancerade en bit upp i hierarkin för att därefter avstanna i karriären, dessa ”osynliga” hinder kallas även ”glastaket”.

Frågeställningarna var därför följande; minskar antalet kvinnor ju högre upp i

tjänstehierarkin de kommer? Vilka är dessa osynliga hinder som bidrar till glastaket? Och finns de i så fall på KTH?

IKKA har varit ett undersökande projekt för att få svar på hur könsmönstren ser ut och tar sig i uttryck på KTH idag. När KTH beviljades medel för studien innebar det att projektet kunde bemannas med de resurser som behövdes för att kunna komma på djupet, förbi det som ofta är svårt att synliggöra. De flesta som deltogt i projektet på ett eller annat sätt gav uttryck för att de vill ”komma åt det som sitter i väggarna”. Processledaren bemötte den kommentaren med ”- det finns inget mer på väggarna än färg och tapet, det är de dagliga handlingarna som gör skillnad och som vi kan påverka och välja att göra annorlunda”. Det är just det bemötandet som har varit framgångrikt i projektet. Projektgruppens sammansättning har varit en framgångsfaktor för hela projektet. Projektgruppen bestod av tre roller där processledaren, Eva Amundsdotter, främsta uppgift var att utveckla ett lärande i och av projektet för samtliga medverkande medans genus- och organisationsforskaren, Sophie Linghag, främsta uppgift var att bidra med kunskap och analys av de resultat som framkom under projektet för att synliggöra skillnader och förklara de mekanismer som bidrar till dem. Projektledaren stod för organisationskännedom och helhetssyn, vilket gjorde projektet genomförbart.

MIT studien, som vi hämtade inspiration från visar på hur viktigt det är att få kunskap om sin egen organisation för att därefter kunna göra rätt insatser. En pilotstudie ger en indikation på hur det ser ut och förhåller sig i organisationen i övrigt och jämför man resultaten med de resultat som framkom av MIT studien, ser vi flera likheter. Därför gäller det att ta vara på den kunskap vi fått om organisationen och börja agera.

Sammanfattningsvis, kan konstateras att kvinnor generellt sätt inte har en faktisk arbetssituation på lika villkor som män. Antagandet om att det finns maktstrukturer som utgör hinder för kvinnors möjlighet att göra karriär inom akademien synliggörs genom att: kvinnor i större utsträckning än männen har tidsbegränsade tjänster, de har i genomsnitt 80% av männens löner, alla kategorier. Kvinnor tar fortfarande ut föräldraledighet i större utsträckning än männen. Kvinnor anpassar sig, följer regler, tar ett ”vardagsansvar” och gör ofta sysslor som har låg status eller inte är meriterande. Interaktionsmönster skapas i samspel bland annat mellan otydlighet, förväntningar, vilket handlingsutrymme och vilka möjligheter en person själv uppfattar sig ha. Kvinnor kan i sin vardag bli utskälld, få höra smicker, få kränkande mejl eller helt enkelt föra en tyst tillvaro utan återkoppling.

Kvinnor får ofta kommentarer om de kommer tillbaka till arbetet ”för tidigt” efter en föräldraledighet, om de åker på konferens och överhuvudtaget om hur barnomsorgen fungerar när de själva finns på arbetet. Män kan röra sig friare, sätta gränser, välja varandra, ha mentorer, stöd och en mer självklar handlingsfrihet. Detta får konsekvenser för kvinnor och män, såväl för karriärutveckling, inflytande, tillgång till nätverk och kontakter, resurser med mera.

Resultaten från både den kvantitativa och den kvalitativa undersökningen har gett oss indikationer på vilka dessa osynliga hinder kan vara.

Den kvantitativa kartläggningen visar på vikten av att organisationen strävar mot att all redovisning och framtagen statistik har kön som indelningsgrund. Det är först då skillnader blir synliga och möjliga att ifrågasätta, för att därmed kunna ställa andra krav. De kvantitativa måtten gäller redovisning av data över löner, ekonomisk resursfördelning, föräldraledighet, antalsfördelning inom chefstillsättning, sökkommittéer, rekryteringar,

nomineringskommittéer m.m.

Resultatredovisningen visade på skillnader mellan könen och här besvarades även frågeställningen om kvinnor minskar i antal ju högre upp i tjänstehierarkin de kommer. ”Läckande röret/leaking pipeline” är verklighet även på KTH. Antalet kvinnor minskar från 30% till 8% ju högre upp i tjänstehierarkin de kommer, vilket är en kompetensförlust för organisationen.

Den kvalitativa kartläggningen resulterade i åtta olika mekanismer som utgör de ”osynliga hindren” dvs. det som bidrar till glastaket. De mekanismer för exkludering och inkludering inom fakulteten som identifierades var stereotypisering och marginalisering, villkorad karriärutveckling, könsdiskriminering och trakasserier, mäns lojalitet mot andra män, ledarstil, kommunikation och möteskultur, informella sammanhang för maktutövning, mäns tolkningsföreträde och omedvetenhet om mansdominans.

Bl a. visar det på att lärosäten till stor del bygger på informella vägar för att hantera olika processer. Informella vägar utgår från uppbyggda nätverk, vilket i sin tur förefaller exkluderande för dem som inte ingår i dem. Ska alla ha samma förutsättningar att skapa och påverka sin karriärutveckling ska villkoren vara uttalade och tillgängliga för samtliga.

Förutom de redovisade mekanismerna sammanställdes ett antal fallbeskrivningar som gjorde det möjligt för organisationen att ta del av känsligt material. Det gör oss också medvetna om vilka oerhört starka beroendeställningar som finns inom akademin och att det påverkar vilka erfarenheter och upplevelser som är möjliga för en medarbetare att dela med sig av.

Förutom de starka beroendeställningar som framträdde blev även de olika maktstrukturer som råder inom lärosätena synliga. Dessa motsätter ofta varandra, de akademiska positionerna (fakulteten) i förhållande till linjeorganisationen, visar på att tillfälliga ledaruppdrag ofta bidrar till att få tar sitt personalansvar som chef i linjen. Detta kan medföra stora konsekvenser för medarbetare både på grupp- och individnivå.

Ytterligare en maktstruktur som identifierades var den starka hierarkin mellan forskande och undervisande personal i förhållande till teknisk/administrativ personal. Där uppmärksammades ett osunt förhållningssätt mellan respektive personalkategori och relationen dem emellan skulle gynnas av ett ökat professionellt förhållningssätt, där stöd- och kärnverksamhet samarbetar för ett framgångsrikt lärosäte.

Det identifierade mönstret som skiljde internt och externt rekryterade kvinnliga professorer är en signal på att organisationen behöver arbeta med frågan ”hur behålla en medarbetare?”. De som ”fostrats” inom KTH upplevde ett stöd och att de hade kännedom om hur de skulle navigera inom lärosätet, till skillnad från de externt rekryterade som upplevde att de till en början var välkomna, men med tiden blev isolerade och att ett utanförskap blev alltmer tydligt.

Återigen blir det tydligt hur viktigt det är med formella processer och beslutsvägar för att skapa tillgänglighet för alla och inte endast för de som ingår i interna nätverk.

*Vad blir möjligt när ett jämställdhetsprojekt inte förankras av ledningen i organisationen?*
Decentraliseringen av KTH, i och med skolreformen, innebar för många av de som deltog i projektet att de organisatoriskt sett inte upplevde sig tillhöra KTH som arbetsgivare. De upplevde sig ha sin tillhörighet i den skola/institution de verkar vid. Därmed uppfattade vi att det fanns en stor kunskaps brist om de styrdokument som KTH, som arbetsgivare, tillhandahåller. Det var även svårt för individen att hitta incitament för att vilja bidra till

projekt som kan utveckla KTH som arbetsgivare.

Uppfattningen var till stor del att jämställdhet är något som tillkommer utöver den ordinarie verksamheten som ska utföras. Därför blev det ofta en icke prioriterad fråga pga. olika anledningar. En anledningen som ofta återkom var tidsbrist. Anser inte ledningen att jämställdhet är en verksamhetsfråga så kommer den alltid prioriteras bort.

Men jämställdhet är i allra högsta grad även en maktfråga, varför inte alla såg vinster av att engagera sig i frågan. Särskilt svårt var det att få män aktiva i projektet.

Därför är betydelsen för hur ett jämställdhetsprojekt förankras av ledningen i en organisation avgörande för dess överlevnad.

*Vad behöver KTH göra….*

Att nå en jämställd organisation handlar till stor del om att få kunskap om sin organisation, det har projektet bidragit med, men kunskapen ger också en förståelse för frågans komplexitet.

De förslag till handlingsalternativ som analysen resulterat i är ett antal aktiviteter kopplade till fallbeskrivningar/mekanismer/indikatorer som i sin tur är kopplade till delmål/mål där det övergripande målet är att nå de jämställdhetspolitiska målet och regleringsbrevets krav på uppföljning.

Den stora utmaningen för KTH är nu att förvalta projektets resultat samt påbörja ett förändringsarbete. Här är det avgörande för organisationen att precisera – vad vill vi förändra och vad är det som ska bli annorlunda?

Syftet med pilotstudier är att få resultat som ger indikationer på problemområden som är möjligt att undersöka vidare. En anställds livscykel kan illustreras med följande områden: rekrytera – behålla – utveckla – leda – avsluta. Projektets resultat visar på att KTH förutom att rekrytera särskilt behöver fokusera på områdena behålla, utveckla och leda.

Vilken arbetsmiljö och vilka förutsättningar vi erbjuder de kvinnor som kommer hit att verka inom, är en av KTHs kärnfrågor. Är de goda, kommer varumärket tala sitt eget språk inför framtida rekryteringar.

*Att undersöka vidare…*

En rekommendation är att redovisa resursfördelning uppdelat på kön. Ett försök gjordes under ramen för projekttiden, men utan resultat.

## Spridning av resultat

Projektets resultat har presenterats för olika konstellationer inom KTH. Under hösten har Universitetsledningen, fakultetsrådet, centrala samverkansgruppen, Jämställdhetskommittéen och nätverket för kvinnliga professorer och docenter fått projektet presenterat i olika former.

Under 2012 genomfördes två utbildningstillfällen för administrativa chefer och HR-ansvariga. Då deltog ca 20 personer per tillfälle som tog del av resultatet men fick också möjligheten att själva prova på metoden som användes vid workshopstillfället.

Vid Nationella jämställdhetskonferensen 2012, som anordnas genom Högskoleverket, där KTH stod som årets värd, genomfördes en workshop där bland annat en av fallbeskrivningarna användes som lärexempel. Vid workshopen deltog 11 personer från olika lärosäten. En av fallbeskrivningarna användes även som ett lärcase av en interaktiv

teatergrupp i en av programpunkterna.

## 4. Planerad fortsatt verksamhet

Framöver kommer resultaten att användas inom KTH på olika sätt. De indikatorer som har tagits fram görs tillgängliga för KTHs ledning på olika nivåer genom att de kopplas direkt till VIS, KTHs system för beslutsstöd, och kan på ett enkelt sätt tas fram för olika delar av verksamheten. Detta gör det möjligt för KTHs chefer på olika nivåer att ha aktuell och korrekt information om relevanta aspekter på jämställdheten i den egna verksamheten. Fram till i dag har vissa indikatorer använts i KTHs managementrapport och årsredovisning.

Den andra delen som omedelbart kommer att utnyttjas är resultaten av workshops och intervjuer, och de sammanställda fallbeskrivningarna som har kommit fram under projektets gång. Dessa fallbeskrivningar kommer att användas i internutbildningen på KTH. En särskild fördel med dessa fallbeskrivningar är att de, även om de är anonymiserade, är baserade på faktiska händelser på KTH och alltså har en speciell relevans här. Under 2013 kommer i en första omgång KTHs ledningsgrupp att tränas i jämställt ledarskap med utgångspunkt i fallbeskrivningarna.

Den pilotstudie som fick avbrytas innebär också ett lärande som kommer att tas tillvara. Den gjordes i miljöer med väldigt få kvinnor totalt. Den kritiska frågan där är varför kvinnor inte överhuvudtaget väljer dessa, eller släpps in där. En anledning till att den delstudien inte nådde målet var att skolledningen inte hade tillräcklig närvaro i projektet. Under 2013 kommer skolledningen att driva vidare ett projekt i egen regi som ska söka åtgärder för att göra det möjligt för kvinnor att söka sig även till dessa miljöer.

Projektgruppen har även fört diskussioner om att eventuellt utveckla en metodbok för universitet och högskolor med fallbeskrivningar baserade på resultat från workshops.

### Ett urval av åtgärder som påbörjats internt på personalavdelningen pga av projektet:

- utveckla HR/PA-systemet så att det motsvarar ett universitets behov av personaluppföljning.
- kvalitetssäkra grunden för befattningsstrukturen i HR/PA-systemet.
- etablera ett lönekartläggningssystem.
- påverkan av frågeområden i medarbetarundersökningen.
- påverkan av frågeområden i doktorandspegeln.

### Jämställdhetsfrågor integreras inom KTHs ordinarie verksamhet med stöd av nytt Mångfaldsprojekt.

Under 2013 påbörjar KTH ett mångfaldsprojekt där resultaten från IKKA ingår som aktiviteter för att nå de övergripande jämställdhetsmålen.

År 2013-2014 startar KTH ett omfattande Mångfaldsprojekt som ska involvera all personal. Mångfald i detta projekt inkluderar jämställdhet, kön, kulturella likheter och olikheter utifrån etnicitet och religion, sexuell läggning, funktionsnedsättning, ålder mm. KTH strävar efter att vara ett universitet av sin tid och också att vara ett universitet för alla. Med idag ca ett hundra olika nationaliteter och ca 30 % kvinnor bland nyantagna studenter och

forskarstuderande erfordras hög kompetens ang jämställdhet, mångfald och likabehandling hos ledning och all personal. Detta särskilt som KTH utbildar ingenjörer och forskare för en nutida och framtida yrkesroll i ett jämställt och mångkulturellt Sverige samt för verksamhet världen över. Projektet innebär att ”mångfaldsförstärka” KTH via två komplementära vägar dvs att arbeta med och uppdatera ”KTH-kulturen” respektive ”KTH-strukturen”. I praktiken sker detta sker genom att fortbilda ledning och all personal samt att integrera mångfaldsfrågor inom ramen för KTHs olika styrinstrument mm. Frågorna kommer fortsättningsvis att ingå som reguljära kvalitets- och utbildningsfrågor för KTH som resultat av den tid och det samhälle KTH och Sverige befinner sig i.

Inom ramen för Mångfaldsprojektet kommer KTHs ledning att tillvarata viktiga resultat och material från IKKA-projektet. Ledningen ser med tacksamhet möjligheten av att använda IKKA-resultaten som ett optimalt och angeläget utbildningsmaterial inför den kommande kompetenshöjningen för ledning och personal.

KTHs prorektor Eva Malmström Jonsson och dekanus Sophia Hober står som huvudansvariga för Mångfaldsprojektet och medel har beviljats av KTH via bl a partsgemensamma medel.

## Litteraturförteckning


Hearn, J. (2002). *Gender, identity and the culture of organizations.* London Routledge: Aaltiio, Iiris & Albert J Mills.

Hirdman, Y. (1988). *Genussystemet - reflextioner kring kvinnors sociala underordning, 3, 49-63.* Kvinnovetenskaplig tidskrift.

Holgersson, C. (2003). *Rekrytering av företagsledare, En studie i homosociialitet.* Stockholm: EFI.

Husu, L. (2001). *Sexism, Support and Survival in Academia. Academic Women and Hidden Discrimination in Finland.* Helsinki Finland: University of helsinki, Social Psychological Studies 6 .

Husu, L. (2005). *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor - osynligt, synligt, subtiilt.* Högskoleverket, Rapport 41 R.

Höök, P. (2001). *Stridspiloter i vida kjolar. Om ledarutveckling och jämställdhet.* Stockholm: EFI.

Kanter, R. M. (1977). *Men and Womenof the Corporation.* New York: Basic Books.

Kvande, E. (2002). *Doing masculinities in organizational restructuring.* NORA: Nordic Journal o Women`s Studies 10, 1, 16-25.

Lindgren, G. (1985). *Kamrater, kollegor och kvinnor.* Umeå: Umeå Universitet.

Lindgren, G. (1992). *Doktorer, systrar och flickor.* Stockholm: Carlsson.

Lindgren, G. (1996). Broderskapets logik. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, pp. 1, 4-14.

Lindgren, G. (1999). *Klass, kön och kirurgi.* Malmö: Liber.

Linghag, S. (2009). *Från medarbetare till chef. Kön och makt i chefsförsörjning och karriär.* Stockholm: KTH.

Lipman Blumen, J. (1976). *Towards a Homosocial theory of Sex Roles. An Explanation of the Sex Segregation of Social Institutions. Signs. 1,3. 15-31.*

Mellström, U. (1999). *Män och deras maskiner. .* Nora: Nya Doxa.

Mellström, U. (2003). *Masculinity, power and technology: a Malaysian ethnography.* Aldershot: Ashgate.

Morrison, A. R. (1987). *Breaking the Glass Ceiling.* Addison-Wesley.

Rutherford, S. (2001). *Organizational cultures, wome n managers and exclusion.* Women in Management Review, 16, 8, 371-382.

Wahl, A. (1992). *Könsstrukturer i organisationer. Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling.* Stockholm: EFI.

Wahl, A. H. (2011). *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön.* Lund: Studentlitteratur andra upplagan.

Wahl, A., & m fl. (2011). *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön.* Lund: Studentlitteratur andra upplagan.

## Bilagor

1. Intervjuguide till intervjustudie 1 och 2
2. Uppdragsbeskrivning för genomförandet av workshop
3. Underlag för handlingsalternativ
4. Könsuppdelad statistik och indikatorer
5. Mekanismer för exkludering och inkludering inom fakulteten
6. Handlingplan för en jämställd organisation
7. Fallbeskrivningar med frågeställningar

# Bilaga 1 Intervjuguide till intervjustudie 1 och 2

Två olika typer av intervjuer genomfördes under projektet varför intervjuguiden består av två intervjustudier med frågematerial som presenteras nedan.

## Intervjustudie 1

Syftet med första intervjustudien var att få kunskap om hur den undersökta miljön uppfattade deltagandet i projektet samt hur de såg på jämställdhetsfrågan i förhållande till sin arbetsplats. Följande frågor ställdes:

1. **Varför tror du att din chef har anmält intresse för att delta i det här projektet?**
2. **Arbetar du på en jämställd arbetsplats?**
3. **Hur skulle du beskriva kulturen på din arbetsplats?**
4. **Hur skulle er arbetsplats vara om den var jämställd?**
5. **Berätta om hur avdelningen/institutionen ser på jämställdhet?**

## Intervjustudie 2

Syftet med andra intervjustudien var att få en helhetsbild av personer inom fakulteten. Intervjuerna omfattar tiden från att de anställdes fram tills nu, från personliga till professionella erfarenheter. Intervjuerna genomfördes på grupper uppdelat på kön som motsvarar varandra enligt kriterielista.

1. **Karriär och livsplanering på KTH**
   Berätta om dina studie- och karriärval.

2. **Beslutet att vara på KTH**
   Vad var avgörande i ditt val av KTH?

3. **Mål på KTH**
   Vilka är de? Hur ser målbilden ut på KTH? Finns det ett tydligt system om vad som förväntas av en person som vill kunna göra en karriärplanering? Hur kommuniceras, informeras detta?

4. **Kontakter med andra fakulteter**
   Är samverkan mellan fakulteter viktigt för framgång?

5. **Delaktighet i beslutsfattande**
   Hur upplever du möjligheten till delaktighet i beslutsfattandet, upplever du någon skillnad för dig och dina kollegor av motsatt kön (tillgång till information, strategier och mål)? Har du tillgång till de arenor där de viktiga besluten fattas och resurserna fördelas?

6. **Erfarenheter av speciell efterfrågan, särskilda uppdrag, överväganden som gjorts**
   Vad är dina erfarenheter av att blivit erbjuden särskilda uppdrag som krävt överväganden i din livsplanering? Upplever du transparent process vid fördelning av ansvar/uppdrag/ekonomiska och personella resurser? Vad innehåller övervägandena? Vad är avgörande? Har du vetat om att det kommer, är det en del i

din karriärplanering, är det skillnad på uppdrag, har du fått råd, coachning om vilka uppdrag som är mer värda?

7. **Övervägt att lämna KTH**
   Har du någonsin övervägt att lämna KTH, vad var skälen?

8. **Erfarenheter av bonus, prestationslön, utmärkelser, lönetillägg**
   Vilka är dina erfarenheter? Upplever du skillnad mellan kön?

9. **Undervisning – ansvar och erfarenheter**
   Upplever du skillnad vad gäller antalet undervisningstimmar mellan kön?

10. **Rådgivning – ansvar och erfarenheter**
    Vad är av betydelse för att välja en akademisk karriär? Hur har du rustat dig för kunskap om meritering, vilka krav som KTH ställer för att göra karriär?

11. **Kommittéer och administrativa uppdrag – ansvar och erfarenheter**
    Hur ser du på dina erfarenheter kring kommittéer och administrativa uppdrag? Hur viktiga är de för din meritering?
    Hur upplever du det administrativa arbetet vad gäller avlastning och skillnader? Vad kan KTH utveckla för att stödja/avlasta? Behövs alla kommittéer och antalet?

12. **Anställningsförhållande**
    Upplever du skillnad mellan kön att få chansen till de högre tjänsterna? Hur ser förfarandet ut för en person som ska söka befordran?

13. **Balans mellan arbete och familj/personligt ansvar**
    Arbetsbelastning – kulturen, familj – tillåtande? Möteskultur /familjen

14. **Vilket stöd är viktigt för att du ska få ihop balansen?** Upplever du att KTH har motsvarande stöd? Vad kan KTH utveckla för stöd?

15. **Uppfattning ... ett jämställt klimat**
    i) Är din uppfattning att KTH har ett jämställt klimat? Om inte kan du beskriva vilka skillnader du upplevt.
    ii) Hur upplever du din miljö/kultur... är den tillåtande? Upplever du det subtila såsom svårigheter med att bli hörd, vara osynlig, låg status, bias in search and hiring?

# Bilaga 2 Uppdragsbeskrivning för genomförande av workshop

## Projektnamn:
Inventera kopplingen mellan kön och faktisk arbetssituation inom fakulteten

## Projektledare:
Johanna Ekander, Personalavdelningen, KTH

## Uppdragsbeskrivning:

Uppdraget **ska** genomföras under augusti - september 2011 och beräknat antal träffar är ½ dag per grupp.

Inför detta arbete har fem grupper bildats, uppdelade på 2 kvinnogrupper (5-7) , 2 mansgrupper (5-7) och 1 chefsgrupp. Grupperna utses i samråd med referensgrupp från aktuell avdelning för att undvika beroenderelationer i så stor utsträckning som möjligt.

**Syftet** med workshopen är att genom en kreativ process fånga informella strukturer, värderingar, upplevda händelser eller icke-händelser med betydelse för jämställdhet som kan framkomma vid erfarenhetsutbyte.

Workshopen är ett steg mot **målet** att ta fram en handlingsplan för jämställdhetsarbetet med tydliga mål samt åtgärder och aktiviteter direkt kopplade till sin miljö.

Processledning av grupperna **ska** ske enligt följande:

1. Chefsgruppen **ska** utifrån sina verktyg och styrdokument.

- reflektera över resultatet i kartläggningen och intervjuer
- diskutera det som ”sitter i väggarna” utifrån sin dagliga verksamhet
- ge förslag på vad de har för möjligheter att verka för en mer jämställd verksamhet
- identifiera vilka hinder som finns för att nå en mer jämställd verksamhet
- definiera möjligheter och hinder i de styrdokument som används dagligen
- reflektera över lönekartläggningen utifrån kön

2. Kvinno- och mansgrupperna **ska** utifrån sin dagliga verksamhet.

- reflektera över resultatet från kartläggningen och intervjuer
- diskutera det som ”sitter i väggarna”
- ge förslag på vad de har för möjligheter att verka för en mer jämställd verksamhet
- identifiera vilka hinder som finns för att nå en mer jämställd verksamhet

Där påtagliga skillnader mellan könen har identifierats **ska** grupperna ge förslag på vilka insatser som krävs för en förändring.

## Bilaga 3 Påståenden från sorteringsverktyget ”fyrfältaren”

Mot bakgrund av resultaten från genomförda intervjuer och workshops har ett antal påståenden sammanställts som är förutsättningar för en jämställd organisation. Som sorteringsverktyg användes en ”fyrfältare”.

Uppgift till arbetsgruppen: Rangordna de 2-3 viktigaste påståenden som ligger till grund för en jämställd organisation.

Nedan presenteras resultatet efter rangordningen.

**1**

| |
|---|
| 1. Det är viktigt att det skapas förutsättningar på min arbetsplats för att bli inkluderad i olika sammanhang, till exempel i nätverk. |
| 2. Det är viktigt att det är en respektfull möteskultur på min arbetsplats. |
| 3. Det är viktigt att könsstereotypa föreställningar om kvinnor och män utmanas för att möjliggöra lika villkor. |
| 4. Det är viktigt att det inte förekommer en könskränkande jargong, till exempel skämt, på min arbetsplats. |
| 5. Det är viktigt att det inte förekommer osynliggörande eller förlöjliganden vid exempelvis möten på min arbetsplats. |
| 6. Det är viktigt att det inte förekommer trakasserier på grund av kön på min arbetsplats. |
| 7. Det är viktigt att mina arbetskamrater lyssnar på det jag har att säga. |
| 8. Det är viktigt att föräldrar (kvinnor och män) bemöts jämlikt och utan stereotypa föreställningar på arbetsplatsen, t ex. skilda föreställningar om antal tjänsteresor, längd på föräldraledighet, omfattning av tjänst. |

**2**

| |
|---|
| 9. Det är viktigt att arbetsgivaren underlättar möjligheten att kombinera arbetet med föräldraskap, till exempel mötestider. |
| 10. Det är viktigt att min arbetsplats har en positiv inställning till föräldraledighet. |
| 11. Det är viktigt att arbetsgivaren underlättar för uttag av föräldraledighet. |
| 12. Det är viktigt att arbetsgivaren erbjuder löpande kontakt med arbetet under föräldraledigheten. |

**3**

| |
|---|
| 13. Det är viktigt att kvinnor och män har lika stor möjlighet att erhålla arbetsuppgifter som kan medföra högre lön och större karriärmöjligheter. |
| 14. Det är viktigt att bli inkluderad i organisationens formella och informella nätverk |
| 15. Det är viktigt att förutsättningarna att påverka något på min arbetsplats är lika för kvinnor och män. |

**4**

| |
|---|
| 16. Det är viktigt med en tydlig process vid resursfördelning av till exempel fakultets- och forskningsmedel. |
| 17. Det är viktigt att det inte är någon skillnad på lönesättning mellan kvinnor och män. |
| 18. Det är viktigt att de lönekriterier som tillämpas vid lönesättning är tydliga. |
| 19. Det är viktigt att det finns tillräckligt med tid för återhämtning. |
| 20. Det är viktigt att ingen har könsbestämda förväntningar på sig i sitt arbete. |

**5**

| |
|---|
| 21. Det är viktigt att ledningen på min arbetsplats aktivt främjar lika villkor mellan kvinnor och män. |
| 22. Det är viktigt att jag får tillräckligt stöd av min närmaste chef/handledare i min karriärutveckling. |
| 23. Det är viktigt att ledningen verkar för att kvinnor och män har tillgång till nätverk och andra arenor som kan främja inflytande, karriär och utveckling. |
| 24. Det är viktigt att min kompetens och förmåga att skapa resultat och kopplas till min löneutveckling av min närmaste chef/handledare. |
| 25. Det är viktigt att det inte förekommer könsdiskriminering på min arbetsplats. |
| 26. Det är viktigt att min chef/handledare behandlar medarbetare på ett jämlikt sätt. |
| 27. Det är viktigt att min chef/handledare lyssnar på vad jag har att säga. |
| 28. Det är viktigt att ledningen arbetar effektivt (ex. bildar sökkommittéer) för att möjliggöra anställning av underrepresenterat kön. |

| |
|---|
| 29. Det är viktigt att arbetet med KTH:s styrdokument för lika villkor är aktivt. |
| 30. Det är viktigt att jag får stöd av min chef om jag blivit utsatt för kränkande behandling på arbetsplatsen. |
| 31. Det är viktigt att ledningen har en tydlig hantering av diskriminering pga. kön. |
| 32. Det är viktigt att det inte finns krav som missgynnar kvinnor eller män på ett olämpligt/onödigt sätt i ett rekryteringsförfarande (ex. vid annonsutformning). |

**6**

| |
|---|
| 33. Det är viktigt att tjänster som skapats har skett med tydliga kriterier. |
| 34. Det är viktigt att processen vid tjänstetillsättningar är tydlig. |
| 35. Det är viktigt att processen för bemanning av projekt är tydlig. |

**7**

| |
|---|
| 36. Det är viktigt att processen för chefstillsättning är tydlig. |
| 37. Det är viktigt att det finns bra stöd för chefsrollen. |
| 38. Det är viktigt att kvinnor och män på min arbetsplats har möjlighet till lika arbetsvillkor och karriärutveckling. |

Kungliga Tekniska Högskolan

# Könsuppdelad statistik och indikatorer för en jämställd organisation

## Bilaga 4

### KÖNSUPPDELAD STATISTIK

- ☐ **Lön**
- ☐ **Anställningsform**
- ☐ **Anställningsomfattning**
- ☐ **Nyanställning**
- ☐ **Avslutade anställningar och avslutsorsak**
- ☐ **Befattningsstruktur enligt BESTA**
- ☐ **Föräldraskap**
- ☐ **Anställda efter tjänstebenämning**

### INDIKATORER

- ☐ **Könsfördelning inom fakulteten**
- ☐ **Personalstruktur – jämställda yrkesgrupper**
- ☐ **Glastaksindex – den relativa chansen till karriärutveckling**
- ☐ **Pipeline – andel personer som finns och förflyttas inom det akademiska systemet**
- ☐ **Gender pay gap – löneskillnader mellan kön**

Johanna Ekander
2012-12-14

# Projektet har genomförts med stöd av Delegationen för jämställdhet i högskolan (U 2009:1)

Med medel från delegationen för jämställdhet i högskolan har KTH genomfört ett omfattande och resurskrävande jämställdhetsprojekt. Målet med projektet var att genomföra en kartläggning, kopplat till kön och faktisk arbetssituation på KTH samt utveckla en modell för genomförandet. Syftet med kartläggningen var att synliggöra eventuella hinder och mekanismer som bidrar till den ojämna könsfördelningen.

Projektet har resulterat i fyra olika delar. En del handlar om de mekanismer för exkludering och inkludering inom fakulteten som identifierats och som bidrar till den ojämna könsfördelningen, dessa finns beskrivna med exempel från empirin. Den andra delen består av fallbeskrivningar där de olika mekanismerna tar sig i uttryck. Fallbeskrivningarna baseras på flera personers upplevda händelser som kombinerats för att undvika identifiering och är skapade främst för att ge arbetsgivaren en möjlighet att få ta del av känsligt material. Den tredje delen består av handlingsalternativ som förslag till förändring, dessa finns beskrivna och är kopplade till delmål och mål i linje med de jämställdhetspolitiska målen. Den fjärde och sista resultatdelen ger möjlighet till att synliggöra organisationsstrukturen vad gäller arbetsförhållanden och arbetsvillkor genom könsuppdelad statistik och indikatorer på tre nivåer, KTH-, skol- och institution/avdelningsnivå, med möjlighet till fem års historik.

Nedan följer delen om könsuppdelad statistik och indikatorer.

## Utveckling av könsuppdelad statistik och indikatorer i VIS, KTHs system för beslutsstöd

Tillgång till grundläggande fakta om kvinnors och mäns situation är en förutsättning för att kunna arbeta med jämställdhet. Statistik om kvinnor och män ger ny kunskap om verkligheten och den nya kunskapen skapar i sin tur nya behov av statistik om kvinnor och män. Indikatorer ska på olika sätt spegla jämställdheten på KTH. De ger inga absoluta sanningar och svarar inte heller på frågan varför det förhåller sig på ett visst sätt. Istället är det tänkt att det utifrån indikatorerna ska vara möjligt att diskutera villkoren för kvinnor och män i organisationen på ett bättre och mer produktivt sätt.

Vikten av att synliggöra antalsfördelning och behovet av att genomföra uppföljningar ger KTH information om formell och informell makt, segregering av yrkesgrupper m.m. Nyttan med uppföljning av eventuella insatser ger KTH en möjlighet att följa resultat över tid och se att utvecklingen går åt rätt håll. Efterfrågan finns hos future facultyanssvariga, HR och chefer.

Därför etablerades en systemgrupp med syfte att arbeta fram rutiner för hur könsuppdelad statistik och indikatorer kan erhållas kvalitetssäkrat och systematiserat från de personaladministrativa systemen. Uppdraget var att att utveckla vårt system så att det skulle vara möjligt att ta fram könsuppdelad statistik och indikatorer från basdata i rapportform för årlig uppföljning. Detta har inneburit ett aktivt och kontinuerligt utvecklings- och förbättringsarbete som bygger på att uppföljning och utvärdering i form av rapporter, diagram m.m. kan genomföras på flera nivåer, från övergripande KTH nivå ner till avdelningsnivå per skola. Dessutom har de arbetat med att kvalitetssäkra basdata, vilket innebär att det finns rutiner för att kontrollera och säkra en definierad kvalitetsnivå av in- och utdata. Möjligheten finns att se historik fem år bakåt i tid.

Det här är den uppsättning/set som nu skapats i VIS, KTHs system för beslutsstöd.

**Könsuppdelat statistik**

- Lön (kvalitetssäkrad lönekartläggning)
- Anställningsform (tillsvidare/tidsbegränsad)
- Anställningsomfattning (heltid/deltid)
- Nyanställning – nya befattningar
- Avslutade anställningar och avslutsorsak
- Befattningsstruktur enligt BESTA (chef, specialist, övrig)
- Föräldraskap
- Anställda efter tjänstebenämning

**Indikatorer**

- Könsfördelning inom fakulteten
- Personalstruktur – jämställda yrkesgrupper
- Glastaksindex – den relativa chansen till karriärutveckling
- Pipeline - andel personer som finns och förflyttas inom det akademiska systemet
- Gender pay gap – löneskillnader mellan kön

Denna fas hade som syfte att synliggöra strukturen genom antalsfördelningen, informell – och formell makt, segregerade yrkesgrupper, tjänsebenämningar, arbetsvillkor och arbetsförhållanden m.m.

## Innehåll

Generell text ..... 3
Anställda (chef, specialist, övriga). ..... 4
Personer anställda på nya befattningar ..... 6
Avslutade anställningar ..... 8
Avslutade anställningar ..... 10
Anställningsform ..... 12
Frånvaro i antal personer ..... 18
Anställda frekvenstabell ..... 20
Inkomst ..... 22
Könsfördelning inom fakulteten ..... 24
Fördelning av kön per tjänstekategori ..... 26
Glastaksindex – den relativa chansen till karriärutveckling ..... 30
Pipeline - andel personer som finns och förflyttas inom det akademiska systemet ..... 33
Gender pay gap – löneskillnader mellan kön ..... 36
Gender pay gap över tiden ..... 38

## Generell text

| | |
|---|---|
| | Utsökningen kommer från VIS, som i sin tur månadsvis laddar data från KTHs personal- och lönesystem, HR+. VIS laddas också både dagligen samt månadsvis med data från studiedokumentationssystemet LADOK. |
| Samtliga rapporter | Syftet med rapporterna är för analys- och uppföljning av könsfördelning ur ett jämställdhetsperspektiv. |
| Samtliga rapporter, undantag Avslutade befattningar och Nya befattningar | Datasetet består av befattningar som var gällande per december månad resp år. De uppgifter som redovisas tex organisationstillhörighet, anställningsomfattning, BESTAkod m m utgår från de värden som var gällande för befattningen per december månad resp år.<br>En person tillhör den gruppering, som dennes befattning/ar tillhörde 1 december resp år. |
| Samtliga rapporter | Kategorier som ingår i Datasetet är Professor, Gästprofessor, Lektor (inkl biträdande professor), Gästlektor, Biträdande lektor, Forskarassistent, Postdoktor, Adjunkt, Gästadjunkt, Gästlärare, Forskare & forskningsingenjörer (kategorigrupp), Forskarstuderande (kategorigrupp) samt Utbildningsbidrag. Ovan är de tjänstebenämningar och kategorier som kan sägas ingå i en akademisk karriärväg. |

## Anställda (chef, specialist, övriga).

### Könsuppdelad statistik KS 1

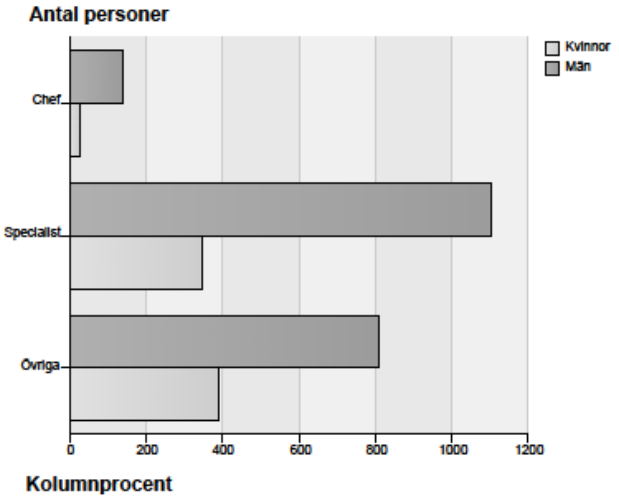
| Rapport | Bamn | Tabell/graf | Beskrivning |
|---|---|---|---|
| KS 1 | Anställda chef, specialist, övriga | Tabell 1 | Visar antal personer per grupperingarna Chef, Specialist och Övriga. |
| | | Graf 1 | Speglar värdena i tabell 1 |
| | | Tabell 2 | Relativa andelen kvinnor av totalt antal kvinnor samt relativa andelen män av totalt antal män. Visar andelsvärden där indelningarna av kvinnor ställs mot samtliga antal kvinnor och män mot samtliga antal män. |
| | | Graf 2 | Speglar värdena i tabell 1 |
| | | Tabell 3 | Relativa andelen kvinnor resp män i varje grupp av totalt antal personer i resp grupp. Visar andelsvärden där kvinnor i resp grupp ställs mot totalt antal personer för gruppen och andelen män i gruppen ställs mot totalt antal personer i gruppen. |
| | | Graf 3 | Speglar värdena i tabell 1 |
| | | Tabell 4 | Relativa andelen kvinnor resp män i varje grupp av totalt antal personer i utsökningen/datasetet. Visar andelsvärden där kvinnor i resp grupp ställs mot totalt antal personer i utsökningen/datasetet och andelen män i resp grupp ställs mot totalt antal personer i utsökningen/datasetet. |
| | | Graf 4 | Speglar värdena i tabell 1§§§ |
| | | Chef | De som är kodade med en 1:a eller 3:a (tillfälligt uppdrag) i BESTA-koden för Chef |
| | | Specialist | De befattningar som har en nivå = 4,5 el 6 i nivå-delen av BESTA-koden. |
| | | Övriga | Det är de befattningar som varken är kodade som Chef/tillfälligt uppdrag eller som Specialister. |

# KS 1 Anställda efter BESTA

## BESTA-indelning efter chef, specialist, övriga

Valt år: 2011
Vald skola:
Vald avdelning:

| BESTA | Kvinnor | Män | Samtliga |
|---|---|---|---|
| Chef | 25 | 138 | 163 |
| Specialist | 347 | 1104 | 1451 |
| Övriga | 390 | 811 | 1201 |
| Samtliga | 762 | 2053 | 2815 |



## Personer anställda på nya befattningar

### Könsuppdelad statistik KS 2

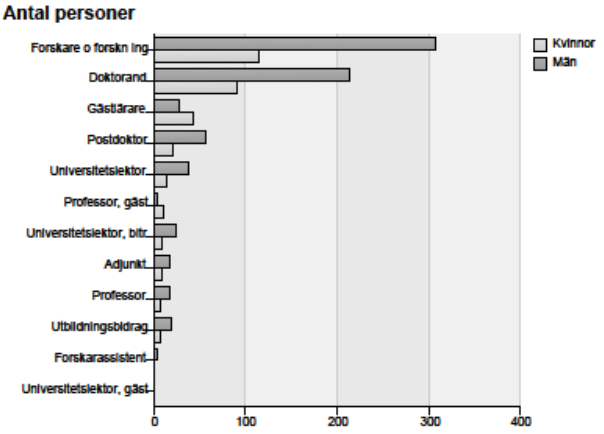
| Rapport | Bamn | Tabell/graf | Beskrivning |
|---|---|---|---|
| KS 2 | Personer anställda på nya befattningar | Dataset | Samma tjänstebenämningar och tjänstegrupperingar som Genrellt men med undantag att utsökningen gäller alla befattningar som har tillkommit under hela det år som efterfrågas i rapporten. Organisationstillhörighet och tjänstebenämning bestäms av vad befattningen tillhörde i december rapporteringsåret |
| | | Tabell 1 | Visar antal personer per tjänstekategorier/kategorigrupperingar. |
| | | Graf 1 | Speglar värdena i tabell 1 |
| | | | |

## KS 2 Personer anställda på nya befattningar

Nya befattningar som uppstått under resp år

Valt år: 2011
Vald skola:
Vald avdelning:

| Kategori | Kvinnor | Män | Samtliga |
|---|---|---|---|
| Professor | 7 | 18 | 25 |
| Professor, gäst | 10 | 3 | 13 |
| Universitetslektor | 14 | 38 | 52 |
| Universitetslektor, gäst | 0 | 1 | 1 |
| Universitetslektor, bitr | 9 | 24 | 33 |
| Forskarassistent | 1 | 4 | 5 |
| Adjunkt | 8 | 18 | 26 |
| Gästlärare | 43 | 28 | 71 |
| Postdoktor | 20 | 57 | 77 |
| Forskare o forskn ing | 114 | 308 | 422 |
| Doktorand | 91 | 214 | 305 |
| Utbildningsbidrag | 7 | 19 | 26 |
| Samtliga | 324 | 732 | 1056 |




2012-11-21 - 1 - 16.36.50

## Avslutade anställningar

### Könsuppdelad statistik KS 3A

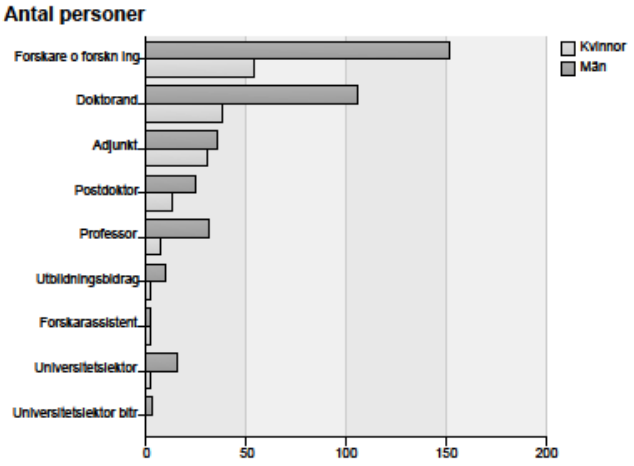
| Rapport | Bamn | Tabell/graf | Beskrivning |
|---|---|---|---|
| KS 3 A | Avslutade anställningar | Dataset | Samma tjänstebenämningar och tjänstegrupperingar som Genrellt men med undantag att utsökningen gäller befattningar som har avslutats under hela det år som efterfrågas i rapporten. Orgnisationstillhörighet och tjänstebenämning bestäms av vad befattningen tillhörde vid datum för avslut av befattningen. |
| | | Tabell 1 | Visar antal personer per grupperingarna av tjänstekategorier |
| | | Graf 1 | Speglar värdena i tabell 1 |

# KS 3A Avslutade anställningar

## Personer som avslutat sin/sina befattningar

Valt år: 2011
Vald skola:
Vald avdelning:

| Kategori | Kvinnor | Män | Samtliga |
|---|---|---|---|
| Professor | 7 | 32 | 39 |
| Universitetslektor | 2 | 16 | 18 |
| Universitetslektor bitr | 0 | 3 | 3 |
| Forskarassistent | 2 | 2 | 4 |
| Adjunkt | 31 | 36 | 67 |
| Postdoktor | 13 | 25 | 38 |
| Forskare o forskn ing | 54 | 152 | 206 |
| Doktorand | 38 | 106 | 144 |
| Utbildningsbidrag | 2 | 10 | 12 |
| Samtliga | 149 | 382 | 531 |



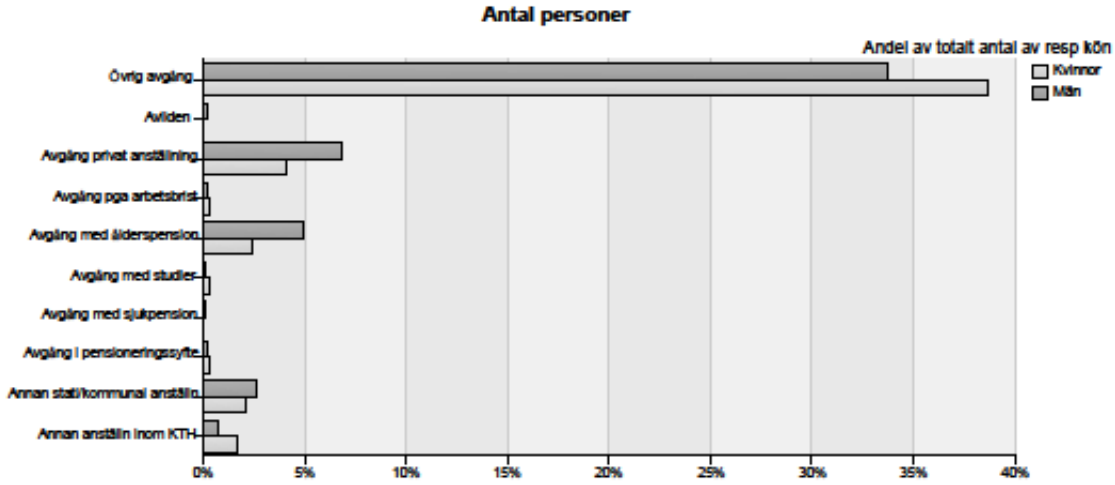
## Avslutsorsaker

### Könsuppdelad statistik KS 3 B

| Rapport | Bamn | Tabell/graf | Beskrivning |
|---|---|---|---|
| KS 3 B | Avslutade anställningar | Dataset | Samma tjänstebenämningar och tjänstegrupperingar som Genrellt men med undantag att utsökningen gäller befattningar som har avslutats under hela det år som efterfrågas i rapporten. Orgnisationstillhörighet och tjänstebenämning bestäms av vad befattningen tillhörde vid datum för avslut av befattningen. |
| | | Tabell 1 | Visar antal personer per grupperingarna av tjänstekategorier samt avslutsorsak. |
| | | Graf 1 | Speglar värdena i tabell 1. |

# KS 3B Avslutsorsaker

Valt år: 2011
Vald skola:
Vald avdelning:




| Kategori/avslutsorsak | | Kvinnor | Män | Samtliga | Andel av tot antal slutade kvinnor | Andel av tot antal slutade män |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Professor | Annan stat/kommunal anställn | 1 | 3 | 4 | 1% | 1% |
| | Avgång med ålderspension | 4 | 18 | 22 | 3% | 5% |
| | Avgång privat anställning | 0 | 1 | 1 | 0% | 0% |
| | Avliden | 0 | 1 | 1 | 0% | 0% |
| | Övrig avgång | 2 | 9 | 11 | 1% | 2% |
| Universitetslektor | Annan stat/kommunal anställn | 0 | 3 | 3 | 0% | 1% |
| | Avgång i pensioneringssyfte | 0 | 1 | 1 | 0% | 0% |
| | Avgång med ålderspension | 1 | 6 | 7 | 1% | 2% |
| | Avgång privat anställning | 0 | 1 | 1 | 0% | 0% |
| | Övrig avgång | 1 | 5 | 6 | 1% | 1% |
| Universitetslektor blir | Annan stat/kommunal anställn | 0 | 1 | 1 | 0% | 0% |
| | Avgång privat anställning | 0 | 1 | 1 | 0% | 0% |
| | Övrig avgång | 0 | 1 | 1 | 0% | 0% |
| Forskarassistent | Annan anställn inom KTH | 1 | 1 | 2 | 1% | 0% |
| | Annan stat/kommunal anställn | 0 | 1 | 1 | 0% | 0% |
| | Övrig avgång | 1 | 0 | 1 | 1% | 0% |
| Adjunkt | Annan anställn inom KTH | 1 | 0 | 1 | 1% | 0% |
| | Avgång i pensioneringssyfte | 1 | 0 | 1 | 1% | 0% |
| | Avgång med ålderspension | 1 | 11 | 12 | 1% | 3% |
| | Avgång privat anställning | 0 | 2 | 2 | 0% | 1% |
| | Övrig avgång | 28 | 23 | 51 | 19% | 6% |
| Postdoktor | Annan anställn inom KTH | 1 | 0 | 1 | 1% | 0% |
| | Annan stat/kommunal anställn | 1 | 1 | 2 | 1% | 0% |

# Anställningsform

## Könsuppdelad statistik KS 4

| Rapport | Bamn | Tabell/graf | Beskrivning |
|---|---|---|---|
| KS 4 | Anställningsform | Dataset | Här ingår bara de tjänstebenämningar ut Generellt som kan ha både Tillsvidare samt Tidsbegränsade anställningar. Det är i Universitetslektor, Gästlärare, befattningar inom gruppen Forskare och Forskningsingenjör samt Adjunkt. |
| | | Tabell 1 | Visar antal personer per grupperingarna av tjänstekategorier samt typ av anställningsform. |
| | | Graf 1 | Speglar värdena i tabell 1. |
| | | Tabell 2 | Relativa andelen kvinnor av totalt antal kvinnor samt relativa andelen män av totalt antal män. Visar andelsvärden där indelningarna av kvinnor ställs mot samtliga antal kvinnor och män mot samtliga antal män. |
| | | Graf 2 | Speglar värdena i tabell 1 |
| | | Tabell 3 | Relativa andelen kvinnor resp män i varje grupp av totalt antal personer i resp grupp. Visar andelsvärden där kvinnor i resp grupp ställs mot totalt antal personer för gruppen och andelen män i gruppen ställs mot totalt antal personer i gruppen. |
| | | Graf 3 | Speglar värdena i tabell 1 |
| | | Tabell 4 | Relativa andelen kvinnor resp män i varje grupp av totalt antal personer i utsökningen/datasetet. Visar andelsvärden där kvinnor i resp grupp ställs mot totalt antal personer i utsökningen/datasetet och andelen män i resp grupp ställs mot totalt antal personer i utsökningen/datasetet. |
| | | Graf 4 | Speglar värdena i tabell 1 |

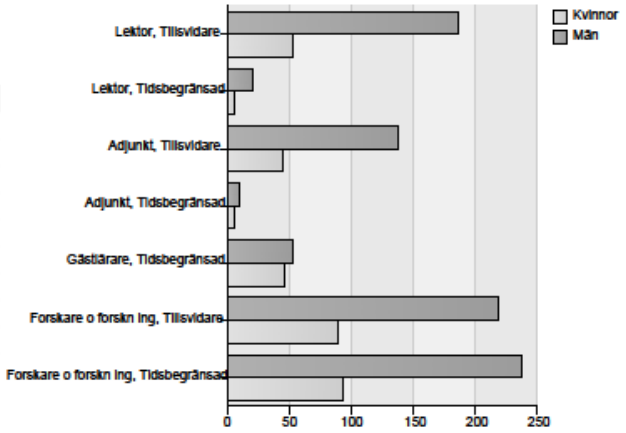
## KS 4 Anställningsform

Test av att lägga till "Description" och få det utskrivet på rapporten

Valt år: 2011
Vald skola:
Vald avdelning:

| Kategori/anställningsform | | Kvinnor | Män | Samtliga |
|---|---|---|---|---|
| Lektor | Tillsvidare | 52 | 186 | 238 |
| | Tidsbegränsad | 5 | 20 | 25 |
| Adjunkt | Tillsvidare | 45 | 138 | 183 |
| | Tidsbegränsad | 5 | 10 | 15 |
| Gästlärare | Tidsbegränsad | 46 | 52 | 98 |
| Forskare o forskn ing | Tillsvidare | 89 | 219 | 308 |
| | Tidsbegränsad | 93 | 237 | 330 |
| Samtliga | Tillsvidare | 186 | 543 | 729 |
| | Tidsbegränsad | 149 | 319 | 468 |

**Antal personer**




**Kolumnprocent**

## Anställningsomfattning

### Könsuppdelad statistik KS 5

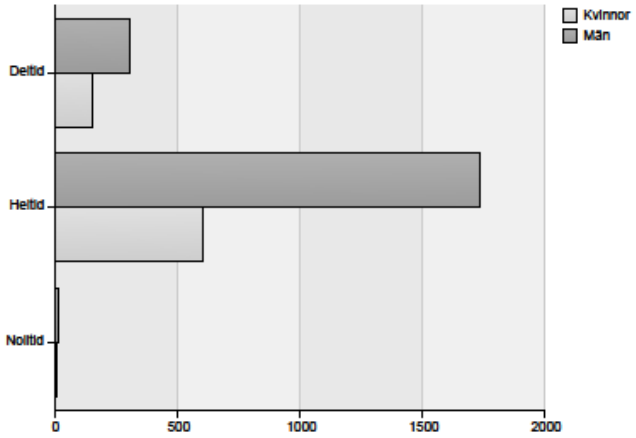
| Rapport | Bamn | Tabell/graf | Beskrivning |
|---|---|---|---|
| KS 5 | Anställningsomfattning | Tabell 1 | Visar antal personer per grupperingarna av tjänstekategorier samt typ av anställningsomfattning. |
| | | Graf 1 | Speglar värdena i tabell 1. |
| | | Tabell 2 | Relativa andelen kvinnor av totalt antal kvinnor samt relativa andelen män av totalt antal män. Visar andelsvärden där indelningarna av kvinnor ställs mot samtliga antal kvinnor och män mot samtliga antal män. |
| | | Graf 2 | Speglar värdena i tabell 1 |
| | | Tabell 3 | Relativa andelen kvinnor resp män i varje grupp av totalt antal personer i resp grupp. Visar andelsvärden där kvinnor i resp grupp ställs mot totalt antal personer för gruppen och andelen män i gruppen ställs mot totalt antal personer i gruppen. |
| | | Graf 3 | Speglar värdena i tabell 1 |
| | | Tabell 4 | Relativa andelen kvinnor resp män i varje grupp av totalt antal personer i utsökningen/datasetet. Visar andelsvärden där kvinnor i resp grupp ställs mot totalt antal personer i utsökningen/datasetet och andelen män i resp grupp ställs mot totalt antal personer i utsökningen/datasetet. |
| | | Graf 4 | Speglar värdena i tabell 1 |
| | | Heltid | De befattningar som har Anställningsomfattning 100 % |
| | | Deltid | De befattningar som har Anställningsomfattning mellan 1 och 99 % |

# KS 5 Anställningsomfattning
Text 2

Valt år: 2011
Vald skola:
Vald avdelning:

| Anställningsomfattning | Kvinnor | Män | Samtliga |
|---|---|---|---|
| Deltid | 151 | 304 | 455 |
| Heltid | 605 | 1737 | 2342 |
| Noltid | 9 | 17 | 26 |
| Samtliga | 765 | 2058 | 2823 |

**Antal personer**




**Kolumnprocent**

## Frånvaro i dagar

### Könsuppdelad statistik KS 6 A

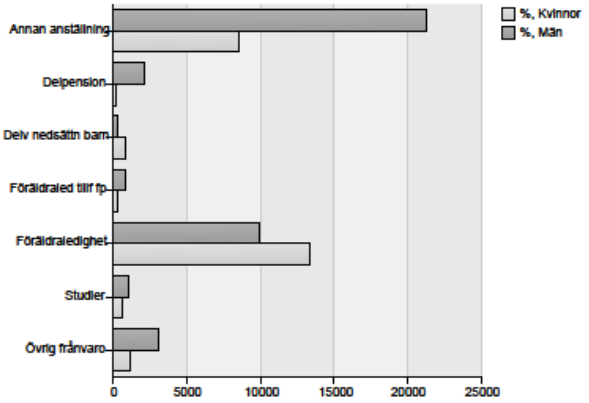
| Rapport | Bamn | Tabell/graf | Beskrivning |
|---|---|---|---|
| KS 6a | Frånvaro i dagar | | |
| | | | |
| | | | |

# KS 6a Frånvaro i dagar
## Uppdelad på frånvaroorsaker

Valt år: 2011
Vald skola:
Vald avdelning:

| Frånvaroorsak | Kvinnor | Män | Samtliga |
|---|---|---|---|
| Annan anställning | 8599 | 21319 | 29918 |
| Delpension | 207 | 2170 | 2377 |
| Delv nedsättn barn | 834 | 278 | 1112 |
| Föräldraled tillf fp | 283 | 875 | 1158 |
| Föräldraledighet | 13399 | 9897 | 23296 |
| Studier | 608 | 1074 | 1682 |
| Övrig frånvaro | 1197 | 3061 | 4258 |
| Samtliga | 25127 | 38674 | 63801 |

**Frånvarodagar**




**Kolumnprocent**

## Frånvaro i antal personer

### Könsuppdelad statistik KS 6 B

| Rapport | Bamn | Tabell/graf | Beskrivning |
|---|---|---|---|
| KS 6b | Frånvaro i antal personer | | |
| | | | |
| | | | |

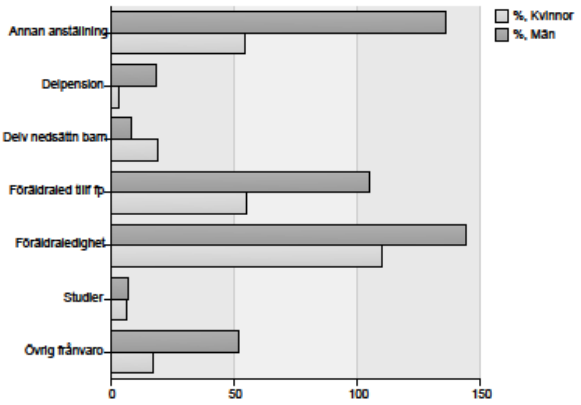
# KS 6b Frånvaro i antal personer

## Uppdelad i frånvaroorsaker

Valt år: 2011
Vald skola:
Vald avdelning:

| Frånvaroorsaker | Kvinnor | Män | Samtliga |
|---|---|---|---|
| Annan anställning | 54 | 136 | 190 |
| Delpension | 3 | 18 | 21 |
| Delv nedsättn barn | 19 | 8 | 27 |
| Föräldraled tillf fp | 55 | 105 | 160 |
| Föräldraledighet | 110 | 144 | 254 |
| Studier | 6 | 7 | 13 |
| Övrig frånvaro | 17 | 52 | 69 |
| Samtliga | 264 | 470 | 734 |

**Antal personer**




**Kolumnprocent**

## Anställda frekvenstabell

### Könsuppdelad statistik KS 7

| Rapport | Bamn | Tabell/graf | Beskrivning |
|---|---|---|---|
| KS 7 | Anställda frekvenstabell | | |
| | | | |

# KS 7 Anställda frekvenstabell
Text 2

Valt år: 2011
Vald skola:
Vald avdelning:

| Kategori | Kvinnor | | Män | | Könsfördelning | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Antal | Procent | Antal | Procent | Andel Kvinnor | Andel Män |
| Professor | 29 | 4% | 268 | 13% | 10% | 90% |
| Gästprofessor | 17 | 2% | 20 | 1% | 46% | 54% |
| Lektor | 57 | 7% | 206 | 10% | 22% | 78% |
| Gästlektor | 1 | 0% | 1 | 0% | 50% | 50% |
| Bitr lektor | 26 | 3% | 72 | 3% | 27% | 73% |
| Forskarassistent | 9 | 1% | 22 | 1% | 29% | 71% |
| Adjunkt | 50 | 6% | 148 | 7% | 25% | 75% |
| Gästlärare | 46 | 6% | 52 | 3% | 47% | 53% |
| Postdoktor | 26 | 3% | 75 | 4% | 26% | 74% |
| Forskare o forskn ing | 179 | 23% | 456 | 22% | 28% | 72% |
| Doktorand m anst | 325 | 42% | 730 | 35% | 31% | 69% |
| Utbildningsbidrag | 9 | 1% | 17 | 1% | 35% | 65% |
| **Samtliga** | **774** | **100%** | **2067** | **100%** | **27%** | **73%** |

# Inkomst

## Könsuppdelad statistik KS 8

| Rapport | Bamn | Tabell/graf | Beskrivning |
|---|---|---|---|
| KS 8 | Inkomst | | |
| | | | |
| | | | |

# KS 8 Inkomst

## Jämförelse mellan kvinnors och mäns medelinkomster på olika sätt

Valt år: 2011
Vald skola:
Vald avdelning:

### Anställda efter medellön

| År | Kvinnor | Män |
|---|---|---|
| 2011 | 33734 | 37951 |
| 2010 | 32730 | 37481 |
| 2009 | 31922 | 36810 |
| 2008 | 31241 | 35705 |

### Kvinnors medelinkomst i relation till mäns

| År | Kvinnor | Män | Kv:s inkomst i % av mäns |
|---|---|---|---|
| 2011 | 33734 | 37951 | 89% |
| 2010 | 32730 | 37481 | 87% |
| 2009 | 31922 | 36810 | 87% |
| 2008 | 31241 | 35705 | 87% |

### Skillnad mellan mäns och kvinnors medelinkomst

| År | Kvinnor | Män | Skillnad mellan mäns/ kvinnors inkomst |
|---|---|---|---|
| 2011 | 33734 | 37951 | 13% |
| 2010 | 32730 | 37481 | 15% |
| 2009 | 31922 | 36810 | 15% |
| 2008 | 31241 | 35705 | 14% |

## Könsfördelning inom fakulteten

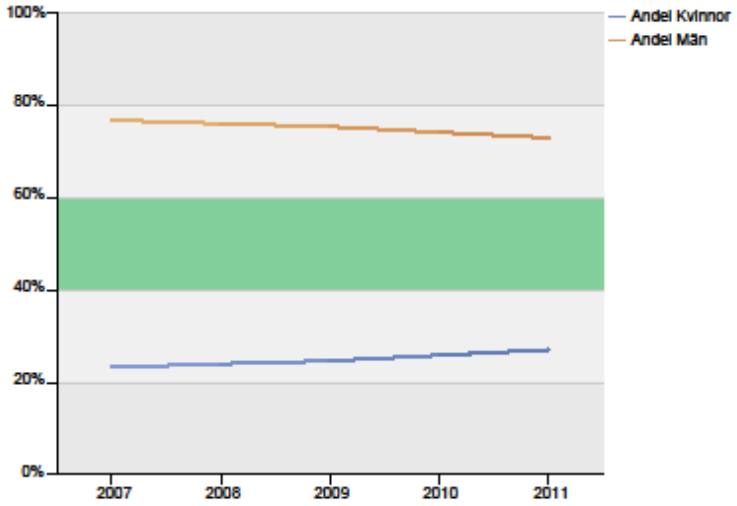
### Indikator A

| Rapport | Namn | Tabell/ graf | Beskrivning |
|---|---|---|---|
| Indikator A | **Fördelning av kön** | **Dataset** | **se Generellt** |
| | | Graf 1 | Visar den procentuella könsfördelnings utveckling över tid för valt år och de tidigare 4 åren, samt ev vald skola och ev vald avdelning. Hamnar kurvorna inom det grönmarkerade området anses det vara en jämn könsfördelning, dvs inom intervallet 40 - 60 %. |
| | | Tabell 1 | Visar antal personer samt andel kvinnor resp män av totalt antal personer för resp år för ev vald skola och ev vald avdelning. |

# Indikator A Fördelning av kön

## Fördelning av kön inom forskande och undervisande personal

Valt år: 2011
Vald skola:
Vald avdelning:




| | Antal personer | Andel Kvinnor | Andel Män |
|---|---|---|---|
| 2011 | 2815 | 27% | 73% |
| 2010 | 2648 | 26% | 74% |
| 2009 | 2422 | 25% | 75% |
| 2008 | 2262 | 24% | 76% |
| 2007 | 2188 | 23% | 77% |

## Fördelning av kön per tjänstekategori

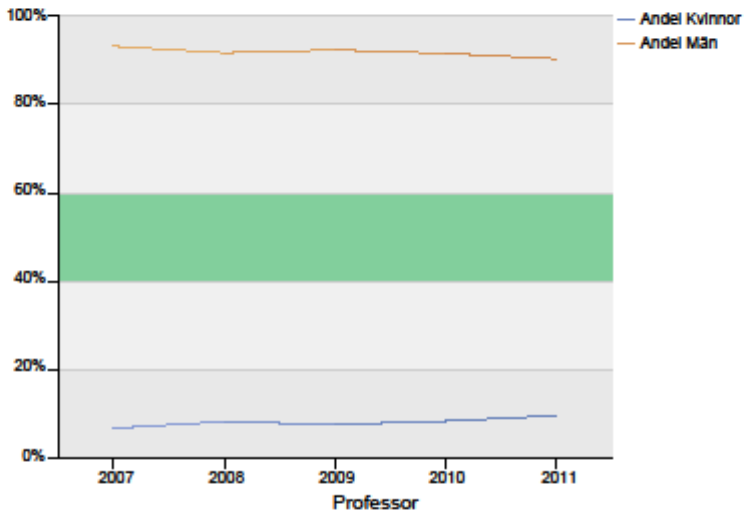
### Indikator A1

| Rapport | Namn | Tabell/graf | Beskrivning |
|---|---|---|---|
| Indikator A1 | Fördelning av kön per tjänstekategori | Dataset | se Generellt |
| | | Graf 1 | Visar den procentuella könsfördelnings utveckling över tid för valt år och de tidigare 4 åren samt för vald tjänstekategori, ev vald skola och ev vald avdelning. Hamnar kurvorna inom det grönmarkerade området anses det vara en jämn könsfördelning, dvs inom intervallet 40 - 60 %. |
| | | Tabell 1 | Visar antal personer samt andel kvinnor resp män av totalt antal personer för resp år för vald tjänstekategori samt ev vald skola och ev vald avdelning. |

# Indikator A1 Fördelning av kön per tjänstekategori

## Fördelning av kön inom forskande och undervisande personal uppdelad på tjänstekategori

Valt år: 2011
Vald skola:
Vald avdelning:




| Professor | Antal personer | Andel Kvinnor | Andel Män |
|---|---|---|---|
| 2011 | 297 | 10% | 90% |
| 2010 | 304 | 9% | 91% |
| 2009 | 296 | 8% | 92% |
| 2008 | 285 | 8% | 92% |
| 2007 | 274 | 7% | 93% |

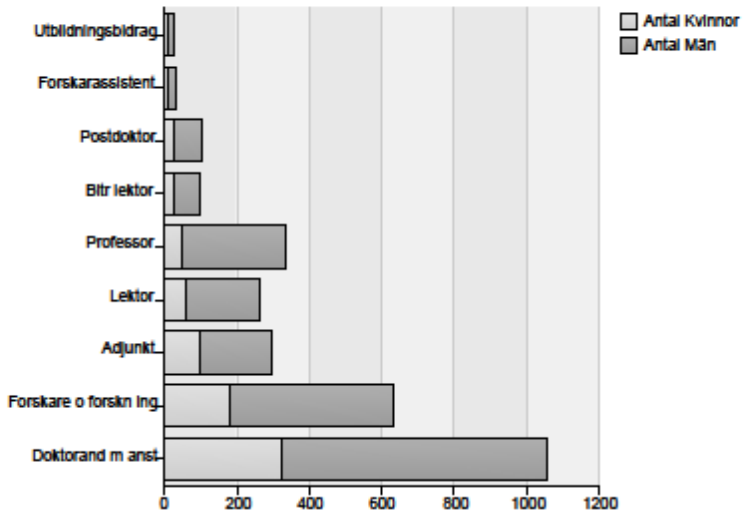
## Personalstruktur – jämställda yrkesgrupper

### Indikator B

| Rapport | Namn | Tabell/graf | Beskrivning |
|---|---|---|---|
| Indikator B | Personalstruktu | Dataset | se Generellt |
| | | Graf 1 | Visar könsfördelningen i antal personer för valt år, ev vald skola och ev vald avdelning, per tjänstekategori. |
| | | Graf 2 | Visar den procentuella könsfördelningen per tjänstekategori för valt år, samt ev vald skola och ev vald avdelning. Hamnar mätaren inom det grönmarkerade området anses det vara en jämn könsfördelning, dvs inom intervallet 40 - 60 %. |
| | | Tabell 1 | Visar antal personer för valt år, ev vald skola och ev vald avdelning, uppdelat på antal kvinnor, antal män samt en kolumn för det totala antalet personer, per tjänstekategori. |

# Indikator B Personalstruktur
## Text 2

Valt år: 2011
Vald skola:
Vald avdelning:




| Kategori | Antal Kvinnor | Antal Män | Samtliga |
|---|---|---|---|
| Professor | 46 | 288 | 334 |
| Lektor | 58 | 207 | 265 |
| Bitr lektor | 26 | 72 | 98 |
| Forskarassistent | 9 | 22 | 31 |
| Adjunkt | 96 | 199 | 295 |
| Postdoktor | 26 | 75 | 101 |
| Forskare o forskn ing | 179 | 456 | 635 |
| Doktorand m anst | 325 | 730 | 1055 |
| Utbildningsbidrag | 9 | 17 | 26 |
| Samtliga | 774 | 2066 | 2840 |

## Glastaksindex – den relativa chansen till karriärutveckling

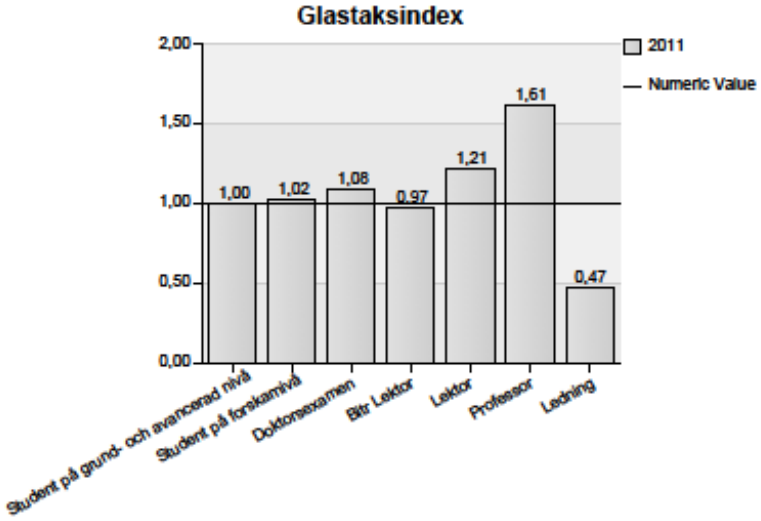
### Indikator C

| Rapport | Namn | Tabell/graf | Beskrivning |
|---|---|---|---|
| Indikator C | Glastak | Dataset | Utsökningen kommer från VIS, som i sin tur månadsvis laddar data från KTHs personal- och lönesystem, HR+. VIS laddas också både dagligen samt månadsvis med data från studiedokumentationssystemet LADOK.<br>Data från Studiedokumentationsdelen av VIS, se resp kategori nedan.<br>Data från personaldelen av VIS, dvs Från Biträdande lektor upp till Ledning - se Generellt. |
| | | Graf 1 | Visar Glastaksindex för ev vald skola.<br>Formeln för indexet är P/Pa<br>P = andel kvinnor i rekryteringsbasen (det lägre steget)<br>Pa = andel kvinnor på positionen över (det efterföljande steget)<br>Värdet 1.0 betyder att det inte finns någon skillnad mellan mäns och kvinnors relativa chans att nå den högre positionen. |
| | | Student på grund- och avancerad nivå | Studenter inom program på grund- eller avancerad nivå, vilka under valt år fått resultat rapporterat eller som kursregistrerats och som alltså kan sägas ha studerat. Skoltillhörigheten anges av den skola som ger programmet.<br>De program som valts ut är sådana som kan leda till behörighet för forskarstudier: treåriga program på grundnivå (som kräver tillägg av utbildning på avancerad nivå) samt ett-, två- och femåriga program med examen på avancerad nivå. Det innebär högskoleingenjörs-, kandidat-, magister-, master-, civilingenjörs-, civilingenjör/lärare- och arkitektprogram. |
| | | Student på forskarnivå | Doktorander, som studerat med minst 1 % aktivitetsgrad någon eller båda terminerna under valt år.<br>Skoltillhörigheten anges av den skola som doktoranden tillhör/är inskriven på??? |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | Doktorsexamina | Personer som erlagt doktorsexamina under valt år och där skoltillhörigheten bestämms av ..... |
| | | Bitr lektor | Personer som i december valt år innehar en befattning som biträdande lektor och eller forskarassistenter. Den senare är en tjänstebenämning som det inte skapas några nya efter 20xx. |
| | | Lektor | Personer som i december valt år innehar en befattning som lektor, gästlektor och eller biträdande professor. Den senare är en tjänstebenämning som det inte skapas några nya efter 20xx. |
| | | Professor | Personer som i december valt år innehar en befattning som professor eller gästprofessor. |
| | | Ledning | Personer som i december valt år antingen varit BESTAkodad som chef och innehaft en av de befattningar, som ingår i Generellt,<br>antingen vartit BESTAkodad som befattning med "uppdrag",<br>eller innehaft någon av tjänstebenämningarna; rektor, vicerektor eller prorektor.<br>Med ovanstående villkor fångs de personer som kan sägas inneha ett ledarskap i den akademiska karriärvägen. |

# Indikator C Glastaksindex

Valt år: 2011
Vald skola:



## Pipeline - andel personer som finns och förflyttas inom det akademiska systemet

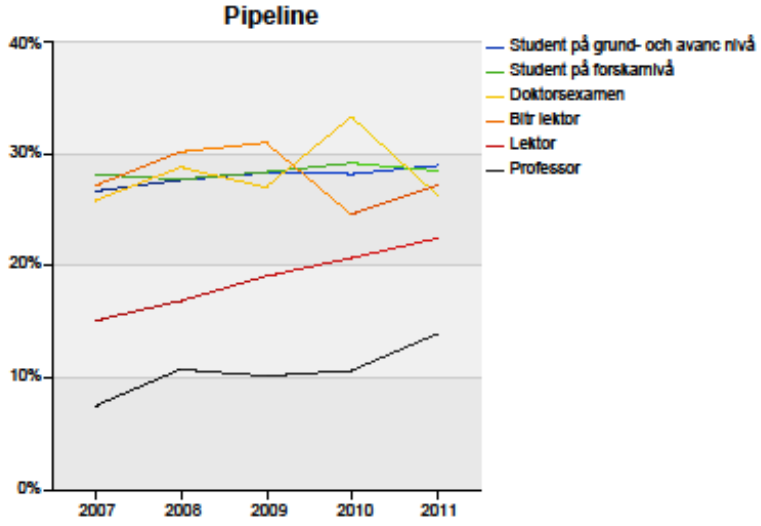
### Indikator D

| Rapport | Namn | Tabell/graf | Beskrivning |
|---|---|---|---|
| **Indikator D** | **Pipeline** | **Dataset** | Utsökningen kommer från VIS, som i sin tur månadsvis laddar data från KTHs personal- och lönesystem, HR+. VIS laddas också både dagligen samt månadsvis med data från studiedokumentationssystemet LADOK.<br>Data från Studiedokumentationsdelen av VIS, se resp kategori nedan.<br>Data från personaldelen av VIS, dvs Från Biträdande lektor upp till Ledning - se Generellt. |
| | | Graf 1 | Visar utvecklingen över tid för valt år och de tidigare 4 åren av andelen kvinnor på respektive rekryteringsbas i den akademiska karriärvägen , samt ev vald skola. |
| | | Student på grund- och avancerad nivå | Studenter inom program på grund- eller avancerad nivå, vilka under valt år fått resultat rapporterat eller som kursregistrerats och som alltså kan sägas ha studerat. Skoltillhörigheten för studenten hämtas ur den skola som ger studentens program.<br>De program som valts ut är sådana som kan leda till behörighet för forskarstudier: treåriga program på grundnivå (som kräver tillägg av utbildning på avancerad nivå) samt ett-, två- och femåriga program med examen på avancerad nivå. Det innebär högskoleingenjörs-, kandidat-, magister-, master-, civilingenjörs-, civilingenjör/lärare- och arkitektprogram. |
| | | Student på forskarnivå | Doktorander, som studerat med minst 1 % aktivitetsgrad någon eller båda terminerna under valt år. Studentens skoltillhörigheten är samma som för det forskningsämne studenten är antagen till. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | Doktorsexamina | Personer som erlagt doktorsexamen under valt år och där skoltillhörigheten bestämms av vilket forskningsämne examen gäller. |
| | | Bitr lektor | Personer som i december valt år innehar en befattning som biträdande lektor och eller forskarassistenter. Den senare är en tjänstebenämning som det inte skapas några nya efter 20xx. |
| | | Lektor | Personer som i december valt år innehar en befattning som lektor, gästlektor och eller biträdande professor. Den senare är en tjänstebenämning som det inte skapas några nya efter 20xx. |
| | | Professor | Personer som i december valt år innehar en befattning som professor eller gästprofessor. |

# Indikator D Pipeline

Valt år: 2011
Vald skola:



## Gender pay gap – löneskillnader mellan kön

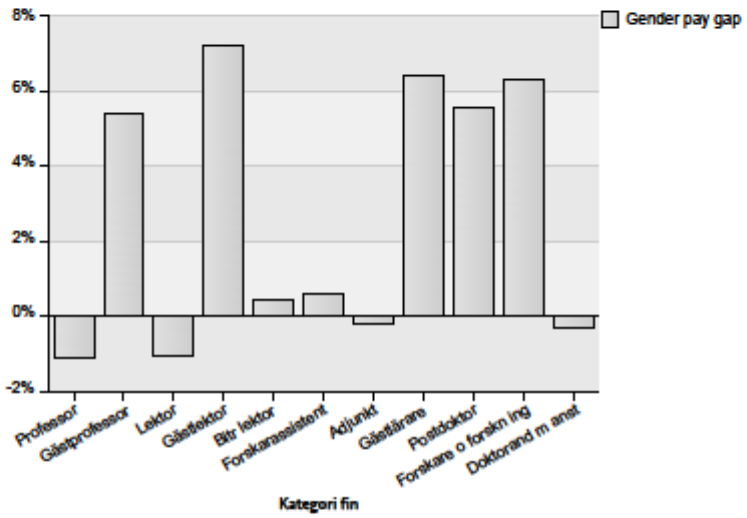
### Indikator E1

| Rapport | Namn | Tabell/graf | Beskrivning |
|---|---|---|---|
| Indikator E1 | Gender pay gap | | |

# Indikator E1 Gender pay gap

## Text 2

Valt år: 2011
Vald skola:
Vald avdelning:




| Kategori | Medellön Kvinnor | Medellön Män | Gender pay gap |
|---|---|---|---|
| Professor | 58151 | 57505 | -1% |
| Gästprofessor | 52124 | 55083 | 5% |
| Lektor | 41506 | 41059 | -1% |
| Gästlektor | 36781 | 39644 | 7% |
| Bitr lektor | 39133 | 39310 | 0% |
| Forskarassistent | 35228 | 35429 | 1% |
| Adjunkt | 33772 | 33705 | 0% |
| Gästlärare | 32158 | 34350 | 6% |
| Postdoktor | 32035 | 33914 | 6% |
| Forskare o forskn ing | 30226 | 32259 | 6% |
| Doktorand m anst | 24279 | 24199 | 0% |

## Gender pay gap över tid

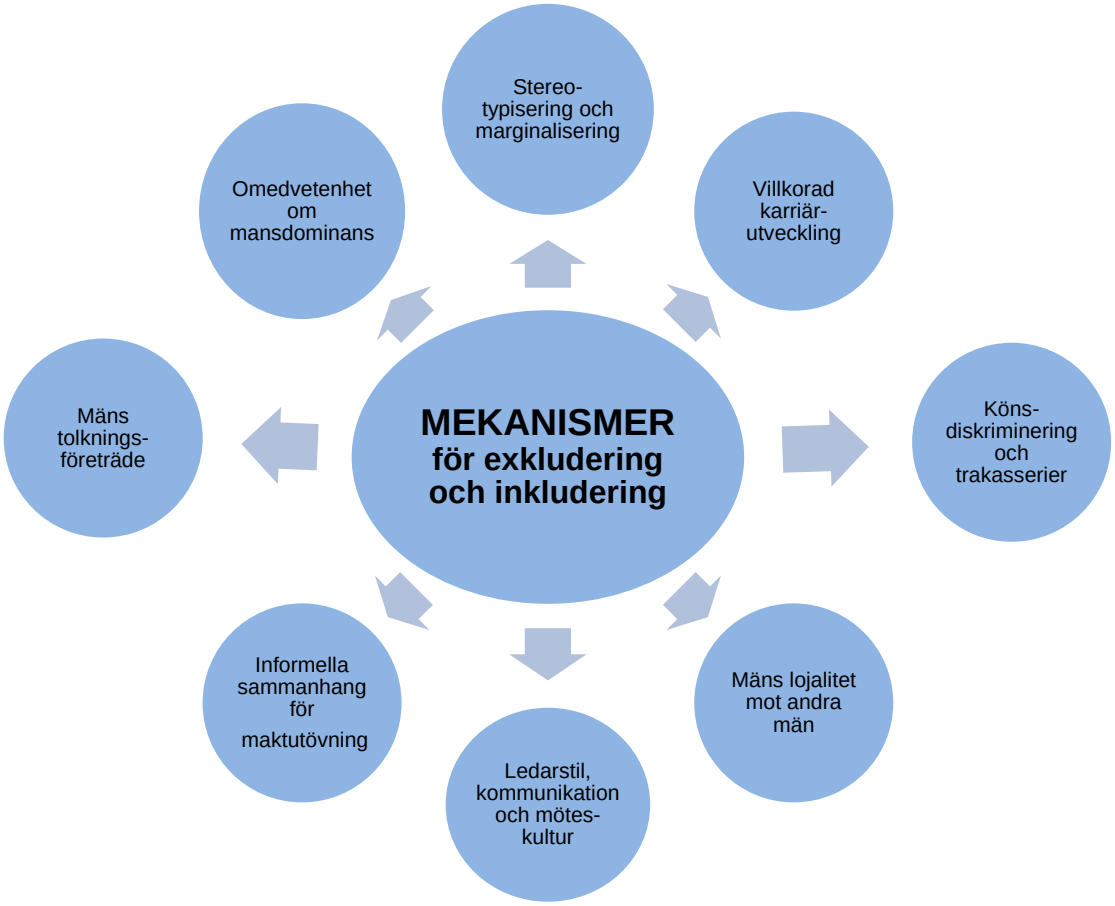
### Indikator E2

| Rapport | Namn | Tabell/graf | Beskrivning |
|---|---|---|---|
| Indikator E2 | Gender pay gap över tid | | |
| | | | |

Kungliga Tekniska Högskolan

# Mekanismer för exkludering och inkludering inom fakulteten

## Bilaga 5




Sophie Linghag, Eva Amundsdotter och Johanna Ekander
2012-12-14

# Projektet har genomförts med stöd av Delegationen för jämställdhet i högskolan (U 2009:1)

Med medel från delegationen för jämställdhet i högskolan har KTH genomfört ett omfattande och resurskrävande jämställdhetsprojekt. Målet med projektet var att genomföra en kartläggning, kopplat till kön och faktisk arbetssituation på KTH samt utveckla en modell för genomförandet. Syftet med kartläggningen var att synliggöra eventuella hinder och mekanismer som bidrar till den ojämna könsfördelningen.

Projektet har resulterat i fyra olika delar. En del handlar om de mekanismer för exkludering och inkludering inom fakulteten som identifierats och som bidrar till den ojämna könsfördelningen, dessa finns beskrivna med exempel från empirin. Den andra delen består av fallbeskrivningar där de olika mekanismerna tar sig i uttryck. Fallbeskrivningarna baseras på flera personers upplevda händelser som kombinerats för att undvika identifiering och är skapade främst för att ge arbetsgivaren en möjlighet att få ta del av känsligt material. Den tredje delen består av handlingsalternativ som förslag till förändring, dessa finns beskrivna och är kopplade till delmål och mål i linje med de jämställdhetspolitiska målen. Den fjärde och sista resultatdelen ger möjlighet till att synliggöra organisationsstrukturen vad gäller arbetsförhållanden och arbetsvillkor genom könsuppdelad statistik och indikatorer på tre nivåer, KTH-, skol- och institution/avdelningsnivå, med möjlighet till fem års historik.

Nedan följer delen om mekanismer för exkludering och inkludering inom fakulteten.

## Mekanismer för exkludering och inkludering inom fakulteten

Under den kvalitativa fasen av projektet har de resultat som kommit fram genom workshops och intervjuer bearbetats på flera olika sätt. Uppföljande möten och återföring av resultat är ett forum, där ett arbete påbörjats för att fördjupa och reflektera över medarbetares upplevelser och erfarenheter i förhållande till genusvetenskap.

Dessutom har styrgrupp och referensgrupp diskuterat och reflekterat över resultaten. Slutligen har projektledaren, genusforskaren och processledaren vid upprepade tillfällen reflekterat, sorterat och analyserat materialet.

Ett sätt att arbeta med att förstå en rad händelser, är att söka tematisera eller på andra sätt systematisera det som kommit fram. Det har inneburit att vi haft utkast på teman som sedan har smält samman, utvecklats eller tagits bort.

Inom ramen för projekttiden fastnade vi slutligen för att identifiera mekanismer som på olika sätt bidrar till exkludering och inkludering inom fakulteten. Det främsta skälet till att göra en sådan kategorisering, är för att underlätta ett förändringsarbete och tydliggöra hur villkor och normer som skapar exkludering och inkludering är upprepade handlingar och så kallade praktiker – och som därför går att påverka. Det krävs en rad handlingar och ett aktivt arbete också för att befästa och bevara en rådande ordning, eller ”kultur” i en organisation.

Följande åtta mekanismer har kunnat utvecklats ytterligare som en del av en läro- och förändringsprocess. Vi ser det därför som en viktig ingång för ett vidare förändringsarbete inom KTH.

Avsnittet är upplagt så att efter varje mekanism följer en kort beskrivning ofta med referenser till forskning (2011, ss. Wahl, m fl.).

Därefter följer resultat från intervjuer och workshops som sorterats in under olika mekanismer. Flera situationer och upplevelser kan vara svårplacerade, de rymmer flera mekanismer, men vi har då valt någon av dem.

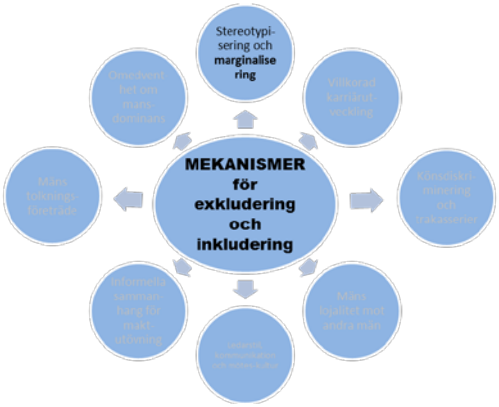
Som nämnts tidigare, fanns en risk för identifiering av personer i materialet, varför exemplen är mer allmänt hållna. Därför har också flera personers berättelser kombinerats i fallbeskrivningarna för att undvika identifiering.

Sammanfattningsvis, kan konstateras att kvinnor generellt sätt inte har en faktisk arbetssituation på lika villkor som män generellt sätt.

Kvinnor anpassar sig, följer regler, tar ett ”vardagsansvar” och gör ofta sysslor som har låg status eller inte är meriterande. Interaktionsmönster skapas i samspel bland annat mellan otydlighet, förväntningar och vilket handlingsutrymme och vilka möjligheter en person själv uppfattar sig ha. Kvinnor kan i sin vardag bli utskälld, få höra smicker, få kränkande mejl eller helt enkelt föra en tyst tillvaro utan återkoppling.

Kvinnor får ofta kommentarer om de kommer tillbaka till arbetet ”för tidigt” efter en. föräldraledighet, om de åker på konferens och överhuvudtaget om hur barnomsorgen fungerar när de själva finns på arbetet.

Män kan röra sig friare, sätta gränser, välja varandra, ha mentorer, stöd och en mer självklar handlingsfrihet. Detta får konsekvenser för kvinnor och män, såväl för karriärutveckling, inflytande, tillgång till nätverk och kontakter, resurser med mera.

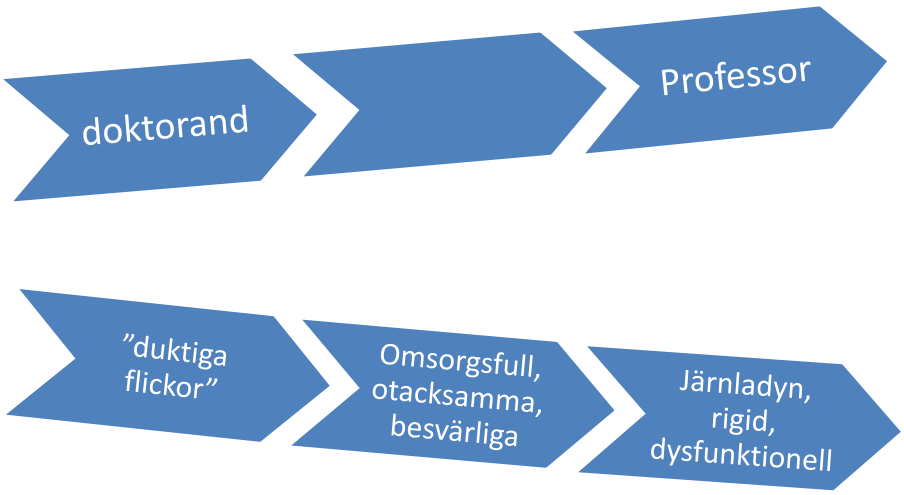



- **Stereotypisering och marginalisering**

**Stereotypisering:** Det innebär att bedömas utifrån könsmärkta generaliseringar som kan upplevas som mycket begränsande för handlingsutrymmet. Stereotyper låser fast kvinnor i bestämda roller, som definierar handlingsutrymmet. I mansdominerade organisationer visade Rosabeth Moss Kanter redan 1977 i en klassisk studie stereotyper som var vanliga för kvinnor: modern, förförerskan, järnladyn och maskoten. Liknande stereotyper har bekräftats i flera studier.

Maktdimension: personer utestängs från makt. Osynliggörande: att tysta eller marginalisera genom att ignorera (Ås 2004).

Beroende på var kvinnor befinner sig i makthierarkin blir de tillskrivna olika stereotyper.




**- tillskrivning av doktoranderna**, är oftast positiva, drivna och upplever sällan en ojämställd tillvaro (med undantag), de får stöd och belönas som ”duktiga flickorna”. De blir bekräftade och utgör inget hot. Uttrycket ”mina duktiga pojkar” har däremot inte förekommit i materialet.

**- tillskrivning av kvinnor på väg upp, mellancheferna**, vissa tar på sig alternativt får rollen av att vara omsorgsfull genom att fixa och ordna allt på avdelningen, sköter mycket

administrativt arbete. Får interna uppdrag som handlar om arbetsmiljön. Andra upplevs vara otacksamma och kan ses som besvärliga, de kräver löneökning för sitt uppdrag, ifrågasätter hur och var beslut fattas m.m. Sen har vi de som inte utsätts för något utan där männen tar sig friheten att ta beslut åt kvinnan utan att ens vidtala personen. Vid mins tre tillfällen har män uttryckt hur skör kvinnan är och bör inte bli utsatt för ett uppdrag.

**- tillskrivning av professor**, när kvinnorna har blivit professorer kan de få höra en mängd olika tillskrivningar såsom järnlady, rigid eller att de har någon dysfunktionell läggning. Här är kvinnor som ska dela makten och är stridbara och betraktas därför som krångliga. Härskartekniker används för att marginalisera dessa personer och detta får isolering som konsekvens.

Både män och kvinnor bekräftar att det är först när kvinnorna upplevs som hotfulla, dvs. ska dela resurser och därmed makten som de starkt känner av trakasserier. Det blir så viktigt att sortera ut resurskraftiga kvinnor.

**Förväntningarna skiljer sig mellan kön** vad gäller sysslor som arbetsmiljö, omsorgsarbetet och vardagsfrågor. Många kvinnor menade att förväntningar på kvinnor och män skiljer sig. Kvinnor förväntades ta mer ansvar, ställa upp och ta hand om gemensamma frågor. Män tog sig rätten att säga nej och sätta gränser. Kvinnor tog ansvar, exempelvis för arbetsmiljöarbetet och blev gruppen som ska se till att ”allt fungerar”. Flera menade att dessa sysslor inte värderas och framförallt inte meriteras.

**Viceositionen – könsmärkt?** Viceuppdragen innehas ofta av kvinnor vilket innebär att de är nr 2 i hierarkin.

**Föräldraskap - skuldbeläggning** i hur arbete och familj kombineras. Flera hade upplevelser av hur föreställningar om kvinnor och föräldraskap påverkade arbetsvillkoren. Om en kvinna inte går ner i tid när hon fått barn kunde hon få höra det i kommentarer som, ”Jaha ska du jobba 100%, fast du har barn?” eller ”Ska du på konferens, var har du då barnet?” Ofta kvinnor emellan.

## Exempel på marginalisering:

Att inte bli citerad, att inte stå först på avhandlingen, att inte bli tillfrågad om uppdrag är vanligt förekommande för de seniora kvinnorna.

Externt rekryterade kvinnliga forskare som kommer med egen finansiering upplever att det är svårt att bli insläppt i KTH miljön. Många avväger att lämna pga. att de till slut inte orkar kämpa.

De upplever ett motstånd när de vill få tillgång till en ekonomisk redovisning för att kunna planera sin verksamhet.

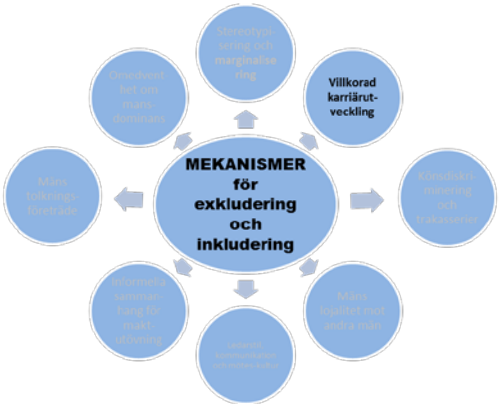
Många upplever att de överbelastas av undervisningstimmar i ett oklart fördelningssystem.

*”Ingen driver en kvinnlig skolchef, de ses inte som kandidater.”*

En nomineringsgrupp lämnade förslag på både kvinnor och män inför ett skolchefsval men fick väldigt klart för sig av ”beslutsfattarna” att ingen driver en kvinnlig skolchef, de ses inte som kandidater. Enbart män kom på förslag.

De som fattar beslut och har rösträtt är de som har en lärartjänst. Utan rösträtt har man inte så stora möjligheter att påverka.

Flera kvinnor berättar om att de i sin tjänst som forskare blir ”förvarade” i det facket och får inget stöd för att driva sin akademiska utveckling. Där blir de icke synliga.




- **Villkorad karriärutveckling**

*Glastak har formulerats som ett osynligt tak som stoppar kvinnor i karriärutveckling, ofta på högre nivåer. Glastaket är ett begrepp för att beteckna hinder som kvinnor möter som kategori, snarare än individuella, personliga brister ( (Morrison, 1987).*

*Glashiss är motsvarigheten för män och används för att benämna de processer som gynnar män i karriären ( (Kvande, 2002). Olika former av anpassning gäller även för män och som påverkar de processer som gynnar män.*

**Exempel:**

Navigeringskunskap, förebilder och tillgång till nätverk är avgörande för villkor och karriär. För att ta sig fram vid institutionen/avdelningen när det gäller karriär, makt och inflytande och utveckling behövs en navigationskunskap och tillgång till nätverk.

Flera kvinnor beskrev hur de ständigt kämpar för att ta reda på hur de ska gå tillväga inför nästa steg i sin karriärutveckling.

Flera kvinnor visste inte vilket stöd som finns att tillgå, de kände inte till vilka kontakter som ska tas.

Flera kvinnor saknar navigeringskunskap i en otydlig organisationsstruktur.

Kvinnor saknade stöd och uppmuntran med att driva sin karriär framåt, här förväntades man göra det själv. De villkoren fungerar för männen som har väl uppbyggda nätverk.

*”Män lyfter män och illustrerade det som att bli lyft i håret och förd vidare upp i karriären..”*

Flera män beskrev hur de hade tillgång till flera mentorer eller andra personer som var viktiga bollplank och stöd. En man illustrerade uttryck för ojämställdhet genom att mena att han som man blir lyft i håret till nästa nivå. En motsatt bild gav flera kvinnor, av att behöva kämpa och inte hitta det självklara stödet, mentorskapet eller dörrar för vidare steg i karriären.

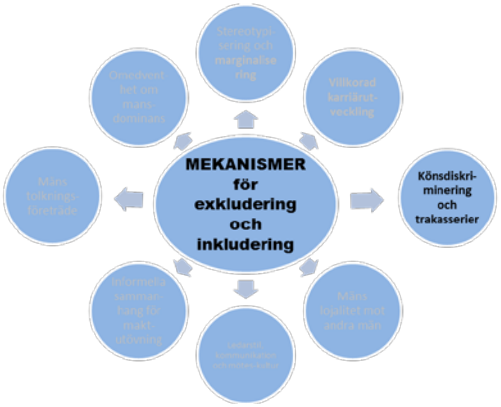
*”nej, jag kan inte erbjuda henne ett chefsuppdrag, hon är lite skör just nu...” att säga liknande om en man har inte förekommit*

Kvinnor kommer mer sällan i fråga till ledare- och chefsuppdrag jämfört med män.

Kvinnor ses ofta inte som möjliga kandidater, och det tar sig uttryck i att ingen driver en

kvinna. Det blir en icke-händelse (Husu, 2005)

En annan del av karriärmöjligheter är vilket administrativt stöd som ges. Flera kvinnor upplevde att män fick mer administrativt stöd, till exempel vid kopiering, pyntning, bokning med mera. Externt rekryterade män förutsatte att service finns.




- **Könsdiskriminering och trakasserier**

*Det kan definieras som direkt diskriminering, att någon missgynnas eller behandlas sämre till följd av diskrimineringsgrunderna, till exempel kön.*

*Diskriminering kan ofta vara indirekt, att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller förfaringssätt, som verkar till synes neutralt men som i praktiken inte är det.*

*Trakasseri enligt diskrimineringslagen innebär ett uppträdande som kränker någons värdighet. Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.*

Skillnaden mellan trakasserier och könsdiskriminering är att trakasserier är en handling, ett oacceptabelt beteende som är synligt till skillnad mot könsdiskriminering som är mer subtilt och svårt att få syn på. Det kan framförallt vara det som kallas icke-händelser - man blir inte tillfrågad/kallad, nominerad, citerad med mera.

Pga. risken av att bli identifierad får vi inte tillåtelse att skriva eller citera berättelser vi blivit anförtrodda. Därför blir återkopplingen begränsad men återfinns förutom i exemplen nedan till viss del i fallbeskrivningarna.

Exempel:

Kvinnliga skolchefer drivs inte, kvinnor tillfrågas inte till kommittéer, kvinnor värderas lägre – lönediskriminering, föräldraskap dubbelbestraffning.

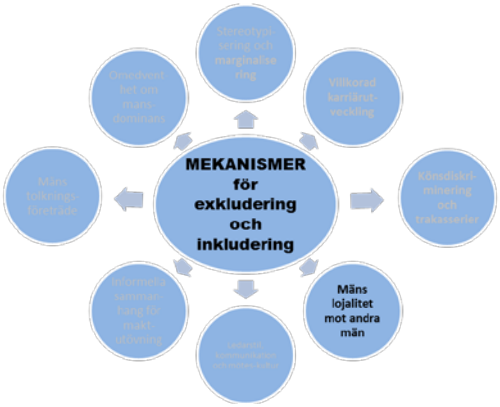
Ingångslön tenderar att gälla i all framtid oavsett årlig prestation vid lönesamtalen.

Kvinnor får höra att de inte riktigt är värda sin lön, de ska vara tacksamma.

Löneskillnader som i genomsnitt var på 2000 kr.

Kvinnor kritiseras och bedöms för deras röster och klädsel vid ex föreläsningar eller andra framträdanden. Vanligt att kvinnor ses som bristfälliga (i relation till män): fel röster, gnälliga, sköra, fel kläder, ansvar för familj och barn, inget nätverk, kan mindre om teknik, lyssnas inte på.

Flera kvinnor hade egna upplevelser av att bli utskällda av män i olika former av maktpositioner, eller av att få oförskämda mejl av män och flera kände sig kränkta av detta. En effekt några berättade om var stressmoment och upplevelsen av att behöva bevisa sin kompetens.




- **Mäns lojalitet mot andra män**

*En förklaring till varför mansdominans återskapas i organisationer har visat sig vara att män väljer in andra män i överordnade positioner. Lojalitet med den rådande kulturen är ett viktigt krav i dessa rekryteringsprocesser ( (Lindgren G. , Doktorer, systrar och flickor, 1992) , Holgersson 2003).*

Exempel:

Män väljer män där informella beslut präglar vardagen. Män ses som självklara och lyssnas på, en konsekvens är att kvinnor intar en frågande och avvaktande hållning. Att komma till tals innebär att bli lyssnad till, menade flera.

Eftersom det är männen som dominerar inom fakulteten med tillsvidaretjänster har de betydligt mer makt och inflytande på KTH än kvinnor har.

Här berättar kvinnor men också män som inte platsar i ”gruppen starka män” att de har tackat nej till ansvarsuppdrag på grund av att villkoren inte är möjliga att agera inom.

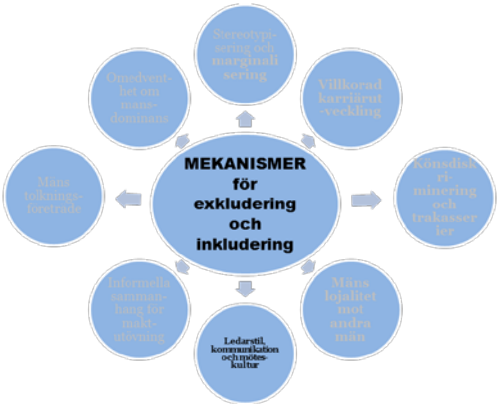
Beslut tas inte i ledningsgruppen eller i andra formella sammanhang, och saknar därmed förankring.

Som kvinna utan informella nätverk med de rätta kanalerna, utan förankrade och formella beslut är risken stor att misslyckas. Flera kvinnor vill inte utsättas för detta och tackar därför nej till vissa uppdrag.

I materialet finns exempel på hur en grupp män äter lunch och där upplevelsen av flera kvinnor är att som kvinna förväntas de inte gå med i den lunchgruppen. Upplevelsen var att det var ett forum för en rad informella beslut, en arena för makt och inflytande.

Panelsamtal beskrevs ofta vara representerat av män vilket återskapar normen om vem som får tala.

För flera män innebar det positiva upplevelser av att få stöd och omsorg av andra män. Man byter tjänster, ger varandra råd och stöd och inkluderar varandra i olika sammanhang.




- **Ledarstil, kommunikation och möteskultur**

*Organisationskulturer fungerar ofta exkluderande, det vill säga uteslutande för vissa grupper. Samtidigt som kulturer fungerar inkluderande, eller inneslutande, för andra. Rutherford, 2001 har benämnt en rad olika aspekter av exkludering och inkludering i kulturen, till exempel ledarstil och sexualitet.*

*Ledarstil kan ses som en accepterad norm för chefskap, som informellt och otydligt beslutsfattande om till exempel resurser. Ledarstil kopplas ofta till hur beslutsfattande ser ut, hur belöningssystem ser ut och vad som värderas. För att få syn på en dominerande ledarstil kan det till exempel synliggöras via beslutsfattande, belöningssystem och vad som värderas högt respektive lågt i organisationen.*

*De sätt på vilket man kommunicerar i en organisation präglas ofta av chefer (Rutherford 2001). I ett akademiskt sammanhang finns ofta institutionaliserade sätt att kommunicera, till exempel vid föreläsning, seminarium eller ett avdelningsmöte. I det här materialet visar sig den akademiska positionen spela roll för utrymme och inflytande över kommunikation och möteskultur. Såväl formella som informella arenor kan sättet att uttrycka sig på få en tystande eller marginaliserande effekt på kvinnor, särskilt om de är i minoritet (Rutherford, 2001).*

Exempel:

Flera kvinnor och även män hade upplevelser av ett ledarskap som var otydligt och outtalat. Det fanns en frustration över att inte veta var beslut fattades, hur resursfördelning gick till och en upplevelse av att det saknades en tydlighet och transparens i beslutsprocesser. Styrdokument saknades, alternativt följdes inte. Upplevelsen för flera var att information om olika beslut, planer, möten med mera antingen inte gavs eller gavs väldigt sent.

Flera talade om brist på ledning och som en konsekvens av det att ingen tar ansvar. Frågor som ställdes var vad ledningens roll är när det gäller mål, beslut och fördelning av resurser, att leda och delegera samt att följa upp.

Eftersom det både finns en linjeorganisation och en ”fakultetsorganisation” så bidrar beroenderelationerna till ett visst förhållningssätt och ofta ett otydligt ledarskap.

Uppfattningen är att samarbetet mellan kärn- och stödverksamheten behöver utvecklas, den tydliga hierarkin gynnar inte ett gott samarbete.

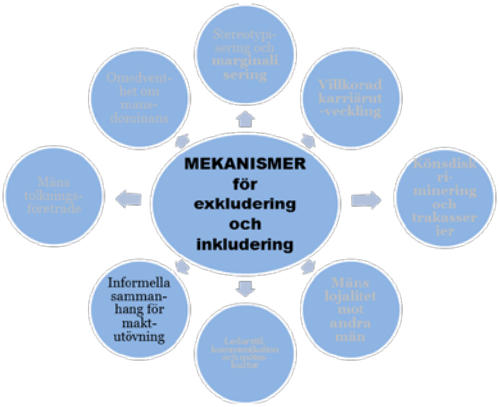
Många frågor ställdes även om fördelning av resurser, där flera upplevde att det fanns en transparens från rektor till skolchef men att det sedan blev otydligt. Vad värderas och

prioriteras vid resursfördelning? Insyn i resursfördelning innebär en möjlighet att ifrågasätta, granska och komma med förslag, menade flera.

Många har uttryckt att styrning och ledning av såväl institutionen som avdelningarna är otydlig, saknar transparens och med oklara normer om ledarskap. Frågan om var beslut fattas, vad som värderas i ledarskapet och hur de normerna sätts uttryckte många frustration över. Flera menade till exempel att en ledningsgrupp eller annan vald grupp inte behövde betyda vare sig inflytande eller insyn.

Att män har betydligt mer makt och inflytande på KTH var en stark uppfattning bland många. Informella beslutsvägar förstärker detta.

Flera kvinnor menade också att det fanns dominerande uppfattningar om att kvinnliga doktorander ska vara tysta. Att seminarier till exempel följde en strikt hierarkisk ordning, som fick till konsekvens att kvinnor ”tystas” i betydligt större omfattning än män.




- **Informella sammanhang för maktutövning**

*Informella nätverk i organisationer har ofta stor betydelse för vilka som inkluderas i sammanhang där makt utövas. Exempel som framkommer i materialet handlar om informella sammanhang som luncher, öl efter jobbet, sportevenemang. Ett av problemen med informella sammanhang är att de är okända för dem som inte ingår. Konsekvensen blir också att man inte vet att man blir exkluderad.*

*En parallell kan dras till en form av diskriminering som beskrivs i akademiska organisationer som icke-händelser, det vill säga uteblivna bekräftelser och belöningar som de som är inkluderade i kulturen får enligt Husu, 2001, Husu 2005. Enligt detta är det svårt för de exkluderade att känna till och bevisa det som "inte har hänt". Husu menar att karriär inom akademin präglas av en lång rad händelser över tid, som utgörs av händelser och icke-händelser. Dessa kan framstå som obetydliga var för sig, men får sammantaget en avgörande betydelse för karriärutvecklingen.*

Exempel:

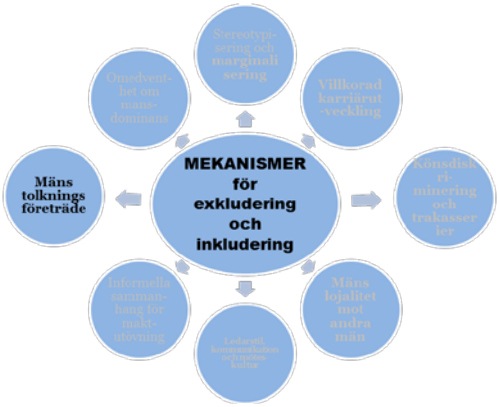
Flera menade att det fanns sammanhang där det var oklart om det var för alla, eller en utvald grupp – som att gå på lunch, eller träffas efter arbetet eller att delta i sportevenemang. En del hade upplevelsen av att det var flera olika träffar mellan olika kollegor, men att det inte pratades om det. Känslan var att det pågick sådana sammanhang, där vissa inkluderades medan andra inte. Detta verkade vara starkt kopplat till kön, menade flera.

Ett exempel som togs upp var uppdragsutbildning, som flera menade var statusfyllt, gav pengar till institutionen och sågs som meriterande. Men hur det gick till och vilka som fick dessa uppdragsutbildningar var otydligt. Upplevelsen flera hade, var att män nätverkade med andra män och så bestämdes det.

Män upplevs och upplever sig ha enklare att få tjänster och att det effektiva karriärstödet finns i det informella nätverket.

Flera kvinnor har upplevt kränkande behandling av män, till exempel professorer. I flera fall har de tagit detta till sin manliga chef, som uttryckt tydligt stöd och tagit avstånd från beteendet. Men ingen av männen tog det vidare till den man som utsatt kvinnorna för kränkningar.

Denna observation gjordes även under projekttiden – när vissa män klev in i rummet försvann allt engagemang av tidigare engagerade män.




- **Mäns tolkningsföreträde**

*En förklaring till hur mansdominans återskapas på ledande positioner, är att män i maktpositioner ofta har tolkningsföreträde i formulering av vad som är viktigt, inte viktigt, vem som är kompetent eller inte och vilka kriterier som gäller och vad som är bristfälligt till exempel.*

*Tolkningsföreträdet innebär att brister kan formuleras om och vändas till tillgångar. Att inte ha erfarenhet till exempel, kan göras om till att det är bra med ett utifrånperspektiv som då kan gynna män (Holgersson 2003). Eller en brist kan tolkas som mindre betydelsefullt, som till exempel i materialet om vikten av att ha handlett en doktorand fram till disputation.*

Exempel:

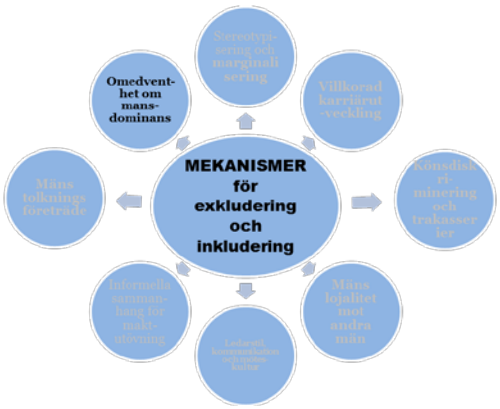
Många kvinnor har uttryckt att det är otydligt hur beslut tas om tjänstetillsättningar och fördelning av resurser till exempel.

Ett uttryck för detta är till exempel **hur tjänster skapas**, hur resurser tas fram till tjänster. Det uppfattades av flera kvinnor som något som män har tolkningsföreträde om. En viss grupp män, inte tydligt vilka, men tydligt att det finns en viss grupp män, som **uttalar sig och tolkar hur resurser ska fördelas** i vissa frågor och vem eller vilka som ska få ta del av dessa.

Ett annat exempel var vid ett befordringsärende gällande en professorstjänst, där ett kriterium är att ha tagit minst en doktorand hela vägen till disputation. Trots detta godkändes en man, vars doktorand inte var klar för avslut av sitt doktorandarbete. Medan en kvinna i en liknande situation, inte blev befordrad.

Många uttryckte frustration över att så mycket ansvar och därmed makt och inflytande är placerad hos en person dvs. avdelningschef/prefekt.

Sammanfattningsvis saknade många uttalade **processer för tillsättning** av prefekter, skolchef, chefsposter eller andra ansvarsuppdrag.




- **Omedvetenhet om mansdominans**

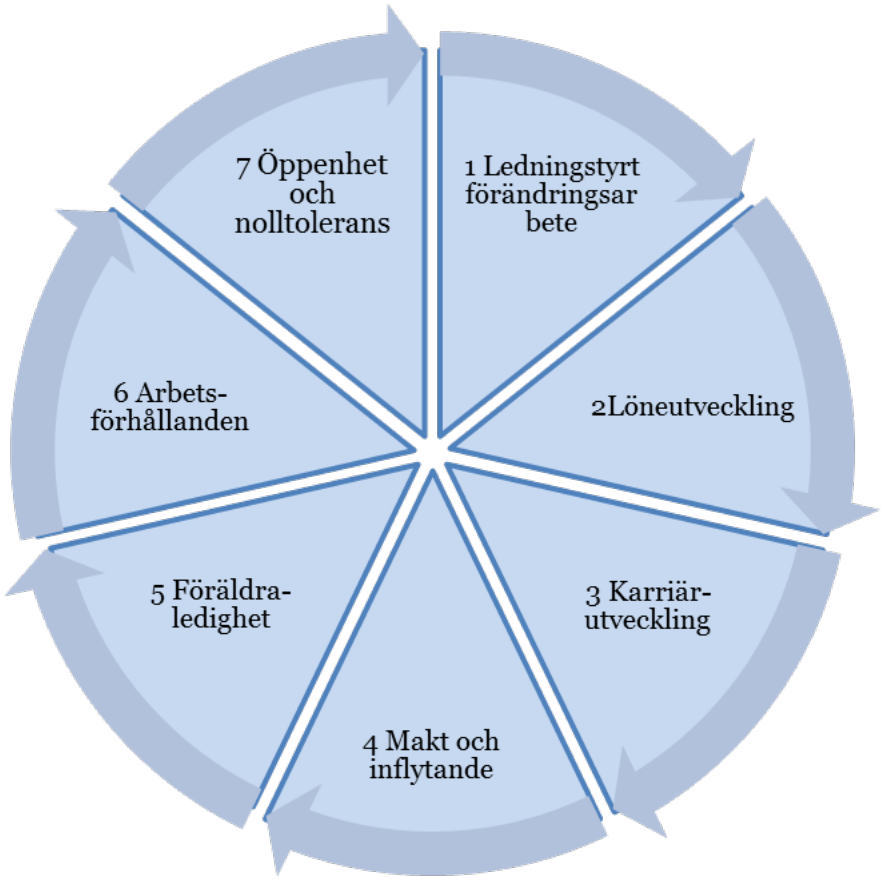
*Organisationer som domineras av män, kan många gånger normaliseras som könsneutrala, för att betydelser av kön osynliggörs. Könsneutrala analyser osynliggör mäns makt i organisationer (Hearn, 2002).*

Det faktum att män dominerar såväl i antal som framförallt på ledande positioner, som professorer, chefer och i en mängd olika uppdrag, var något som inte benämndes på något särskilt sätt, menade många.
Istället fokuserade många gånger talet på att det var få kvinnor, att det inte fanns kvinnor eller olika förklaringar till kvinnors låga antal. Men väldigt sällan talades om männens antal och dominans. Flera menade att detta tillsammans med att det saknas genusperspektiv i utbildningar och styrdokument som spelar en aktiv roll, är hinder för en jämställd utveckling.

Kungliga Tekniska Högskolan

# Förslag till handlingsplan för en jämställd organisation

## Bilaga 6




Eva Amundsdotter och Johanna Ekander
2012-12-14

# Projektet har genomförts med stöd av Delegationen för jämställdhet i högskolan (U 2009:1)

Med medel från delegationen för jämställdhet i högskolan har KTH genomfört ett omfattande och resurskrävande jämställdhetsprojekt. Målet med projektet var att genomföra en kartläggning, kopplat till kön och faktisk arbetssituation på KTH samt utveckla en modell för genomförandet. Syftet med kartläggningen var att synliggöra eventuella hinder och mekanismer som bidrar till den ojämna könsfördelningen.

Projektet har resulterat i fyra olika delar. En del handlar om de mekanismer för exkludering och inkludering inom fakulteten som identifierats och som bidrar till den ojämna könsfördelningen, dessa finns beskrivna med exempel från empirin. Den andra delen består av fallbeskrivningar där de olika mekanismerna tar sig i uttryck. Fallbeskrivningarna baseras på flera personers upplevda händelser som kombinerats för att undvika identifiering och är skapade främst för att ge arbetsgivaren en möjlighet att få ta del av känsligt material. Den tredje delen består av handlingsalternativ som förslag till förändring, dessa finns beskrivna och är kopplade till delmål och mål i linje med de jämställdhetspolitiska målen. Den fjärde och sista resultatdelen ger möjlighet till att synliggöra organisationsstrukturen vad gäller arbetsförhållanden och arbetsvillkor genom könsuppdelad statistik och indikatorer på tre nivåer, KTH-, skol- och institution/avdelningsnivå, med möjlighet till fem års historik.

Nedan följer delen om handlingsalternativ för en jämställd organisation.

## Förslag till handlingsplan för en jämställd organisation

*Inom ramen för projektet har ett förslag till handlingsplan tagits fram centralt mot bakgrund av resultatet från båda pilotstudierna i jämställdhetsprojektet "Inventera kopplingen mellan kön och faktisk arbetssituation inom fakulteten" med medel från Delegationen för jämställdhet i högskolan. Uppdraget var att arbeta fram handlingsalternativ som bidrar till KTHs utveckling för jämställda arbetsvillkor.*

Ett förslag till handlingsplan har tagits fram mot bakgrund av det uppdrag som utfördes av "arbetsgruppen för handlingsalternativ". Efter varje workshop tillfälle erbjöds samtliga deltagare att anmäla intresse för ett uppdrag i projektets nästa fas. Uppdraget var att arbeta fram och ge förslag på handlingar och insatser som krävs för att förändra arbetsförhållanden inom KTH där oskäliga skillnader mellan kvinnor och män har identifierats.

Efter avslutade workshops och intervjuer bildades "arbetsgruppen för handlingsalternativ" som bestod av sex deltagare, 4 kvinnor och 2 män. Dessa representerades av olika yrkeskategorier (doktorand, forskare, biträdande lektor, lektor och professor) och hade en åldersspridning mellan 30-60 år.

Underlaget för uppdraget var en sammanställning av pilotstudiernas resultat av könsuppdelad statistik, workshops och intervjuer. Med utgångspunkt i detta tog "arbetsgruppen för handlingsalternativ" , i samråd med och under ledning av projektgruppen, fram förslag på handlingsalternativ i form av aktiviteter och åtgärder.

Handlingsalternativen är sorterade enligt de fokusområden som projektets styrgrupp beslutade om att undersöka, samt med de två kompletterande områdena, ledningsstyrt förändringsarbete och öppenhet och nolltolerans mot diskriminering och trakasserier.

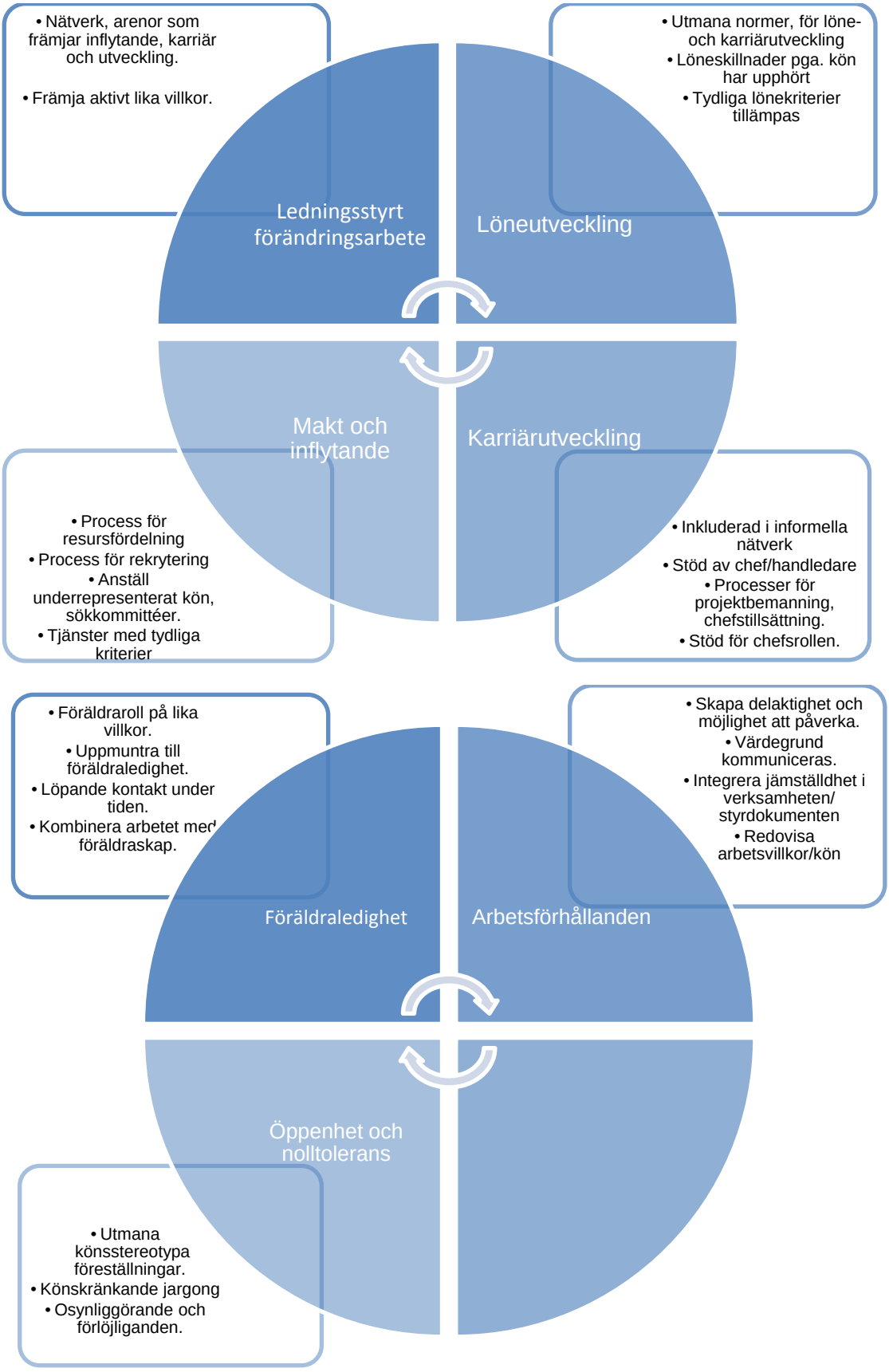
Fokusområdena är:

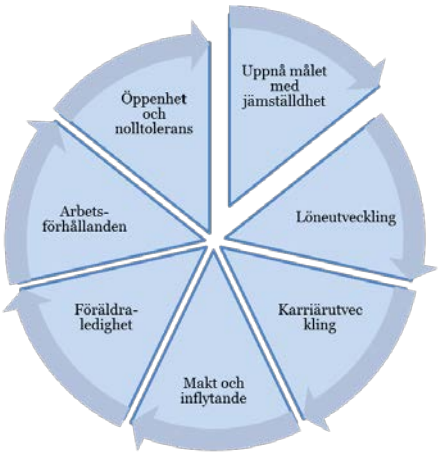
- Ledningsstyrt förändringsarbete
- Löneutveckling
- Karriärutveckling
- Makt och inflytande
- Föräldraledighet
- Arbetsförhållanden
- Öppenhet och nolltolerans mot diskriminering och trakasserier

### Mål för handlingsplanen:

1. Ledningsstyrt förändringsarbete för att uppnå jämställdhet.
2. Kvinnor och män ska ha löneutveckling på lika villkor.
3. Kvinnor och män ska ha karriärutveckling på lika villkor.
4. Kvinnor och män ska ha samma möjlighet till makt och inflytande.
5. Kvinnor och män ska ha samma möjlighet att vara föräldralediga.
6. Kvinnor och män ska ha samma villkor när det gäller arbetsförhållanden.
7. KTH arbetar för en kultur som präglas av öppenhet och nolltolerans mot diskriminering och trakasserier mot all form av diskriminering och trakasseri.

Översikt av målområden:






# 1. Ledningsstyrt förändringsarbete för att uppnå målet med jämställdhet

## Delmål:

Ledningen på min arbetsplats främjar aktivt lika villkor mellan kvinnor och män.

Ledningen verkar för att kvinnor och män har tillgång till nätverk och andra arenor som kan främja inflytande, karriär och utveckling.

## Handlingsalternativ:

- Checklistor utarbetas som hjälpmedel för att inför beslut kunna granska och analysera vad konsekvenserna blir för kvinnor och män.
- Ojämställdhet synliggörs för KTH:s ledning, bland annat genom statistik, genusobservationer av ex interaktionsmönster på möten, arbetsplatsundersökning om klimat m m.
- Ledningen främjar och utvecklar ekonomiska incitament för att öka andelen kvinnor på högre positioner, ex. genom att rektorskontraktet omfattar belöning för fler kvinnor i ledande positioner m m.
- Ny struktur i löne- och utvecklingssamtal för att utmana normer. Det kan innebära att vara två personer under ett utvecklingssamtal, att man har en ”representant” med sig. Syftet är att utmana sådana mönster som att män driver sin sak medan kvinnor många gånger håller sig tillbaka. Lönesamtal har tydlig struktur med frågelistor (konkreta frågor: har du lett seminarier, har du handlett, har du undervisat osv). Medarbetare coachar varandra inför möte med chef.
- Ledningen främjar en helhet, ex att föräldraskap under doktorandtiden inte ska vara ett problem.
- Positiv särbehandling förordas av ledningen.
- Ledningen deltar i workshops där statistik diskuteras, insikt om ojämställdhet växer fram och förmågan att se konsekvenser av olika villkor på strukturnivå tränas.

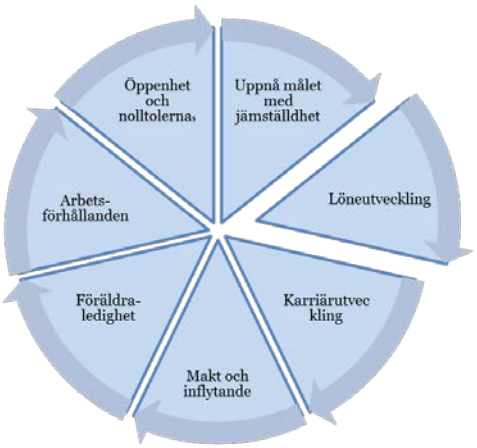
Ledningen bygger kontinuerligt en kunskap om hur det ser ut på KTH ur ett genusperspektiv.

- Ledningen har en öppenhet om olika ledarskapsroller och hur de definieras och förväntas utföras, t.ex. projektledarrollen. Normer om ledarskap utmanas. Delat ledarskap är ett alternativ som tillämpas.
- Ledningsgruppen har utbildats och har ett genusperspektiv när de upprättar bemanningsplan.

Tidsplan:

Resurs:

Ansvar




## 2. Kvinnor och män ska ha möjlighet till löneutveckling på lika villkor.

Delmål:

*Ledningen arbetar aktivt med att utmana normer så att både kvinnor och män kan erbjudas arbetsuppgifter som kan medföra högre lön och större karriärmöjligheter.*

*På KTH finns det inte några löneskillnader pga. kön.*

*På KTH tillämpas tydliga lönekriterier vid lönesättning.*

Handlingsalternativ:

- Statistikrapport med historisk löneutveckling ligger till grund för årlig granskning. Granskningen sker av en kvalitetsgrupp som består av olika representanter såsom chef, ekonom, forskare, personalansvarig. Gruppen har ett jämställdhetsperspektiv när de analyserar och kvalitetssäkrar hur resurser fördelas mellan kön.
- Löneskillnader pga. kön justeras under en 3-årsperiod med en ”pott” som särskilt är avsatt för ändamålet. Ledningen är tydlig med uppdraget och att ”vissa får stå tillbaka” under tiden för justeringen om den särskilda ”potten” är för liten.
- Ingångslöner för doktorander är enligt doktorandstegen, inget förhandlingsutrymme finns. CSC skolan använder attraktionskraften som motiv till att vara doktorand på KTH.
- Löneutveckling för doktorander sker även under föräldraledighet.
- Alla har ett löne- respektive utvecklingssamtal. Dessa är separerade från varandra och har en tydlig struktur som leder till årlig uppföljning och återkoppling.
- Lönekartläggningen ger nya infallsvinklar. Gällande lönekriterier ses över för att frångå de informella kriterierna.

Indikator:

Indikator E1 Gender pay gap

Indikator E2 Gender pay gap över tid

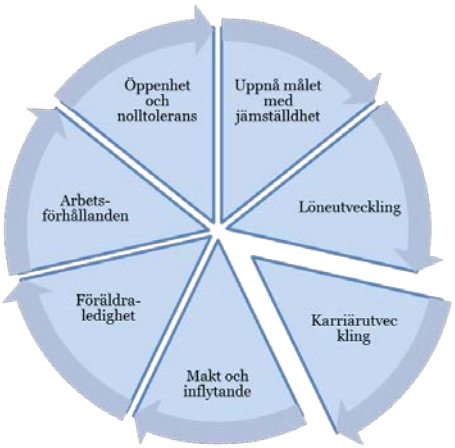
Könsuppdelad statistik:

KS 8 Inkomst

Tidsplan:

Resurs:

Ansvar:




## 3. Kvinnor och män ska ha möjlighet till karriärutveckling på lika villkor.

Delmål:

*Ledningen verkar för att kvinnor och män har tillgång till nätverk och andra arenor som kan främja inflytande, karriär och utveckling.*

*KTH skapar förutsättningar för medarbetare att få stöd av sin närmaste chef/handledare i sin karriärutveckling.*

*Det finns en tydlig process för projektbemanning och chefstillsättning.*

*Det finns bra stöd för chefsrollen.*

*KTH undersöker och redovisar karriärutveckling löpande uppdelat på kvinnor och män.*

Handlingsalternativ:

- ”Forskare” som kategori jämställs med lärartjänst när det gäller rösträtt vid skolval m.m
- Reglerna för hur man kan göra karriär är tydliggjorda och utvecklade.
- Mer fria medel utvecklas för att möjliggöra nya rekryteringar och skapa förutsättningar att komma bort från att skapa tjänster utifrån personer, bl. a. genom att seniora forskare söker medel till fler än sig själva.
- Resurser tilldelas ”chefen” så att hon/han har befogenheter att vara ett bra stöd för verksamheten t.ex. större delegerat ansvar med beslutsrätt, budget och tid som motsvarar realiteten.
- Varje chef har ansvar för en mindre grupp medarbetare.
- Anställningsformer på KTH begränsar karriärutveckling (t.ex. tenure track).
- En tydlig arbetsbeskrivning möjliggör nya sätt att verka på istället för att återskapa mönster som föregångare haft, något som lätt blir fallet om en tydlig arbetsbeskrivning saknas.

- Chefsuppgiften är värderad till något viktigt och det finns olika utvecklingsmöjligheter i den rollen. Utbildning, handledning erbjuds och uppgiften innebär även löneökning.
- Mentorskap utvecklas som fokuserar på att få tillgång till kontakter och nätverk.
- Fler söker chefstillsättningar genom det ökade stödet och tydligheten.
- Chefer/handledare går ledarskapsutbildning.

Indikator:

Indikator C Glastaksindex

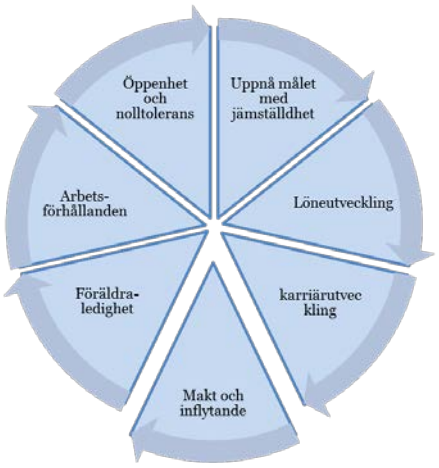
Könsuppdelad statistik:

KS 1 Anställda efter BESTA

Tidsplan:

Resurs:

Ansvar:




## 4. Kvinnor och män ska ha samma möjlighet till makt och inflytande.

Delmål:

*Det finns en tydlig process vid resursfördelning av t.ex. fakultets- och forskningsmedel.*

*De krav som KTH ställer vid ett rekryteringsförfarande, t.ex. vid annonsutformning, gynnar både kvinnor och män.*

*Ledningen arbetar effektivt för att möjliggöra anställning av underrepresenterat kön, t.ex. genom att bilda sökkommittéer.*

*Tjänster som skapas, skapas med tydliga kriterier.*

Handlingsalternativ:

- En årsrapport lämnas där fördelning av resurser redovisas. Rapporten innehåller information om fördelning av medel per område och ansvarig. Syftet är att uppdragsansvarig har möjlighet till verksamhetsuppföljning för att utveckla och kvalitetssäkra respektive område.
- Redovisning av arbetade timmar gäller alla och är ett system som gynnar transparens.
- En översikt över OH kostnaden samt vad den finansierar redovisas och finns tillgänglig för samtliga.
- KTHs medarbetare får ta del av rektorskontraktet och dess fördelning.
- Avdelningschef/prefekt redogör för inkomna projektmedel innan arbetsuppgifterna fördelas ut på ett avdelningsmöte.

Indikator:

Indikator A Fördelning av kön
Indikator A1 Fördelning av kön per tjänstekategori
Indikator B Personalstruktur

Indikator D Pipeline

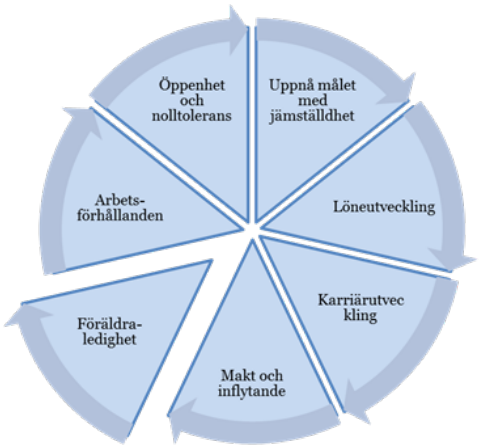
Könsuppdelad statistik:

KS 2 Personer anställda på nya befattningar
KS 7 Anställda frekvenstabell

Tidsplan:

Resurs:

Ansvar:




## 5. Kvinnor och män ska ha möjlighet att vara föräldraledig på lika villkor.

Delmål:

*På KTH bemöts kvinnor och män i sin eventuella föräldraroll på lika villkor och utan stereotypa föreställningar om kvinnor och män t.ex. när det gäller hur mycket man reser i tjänsten, hur lång föräldraledighet man tar, eller i vilken omfattning man arbetar.*

*KTH uppmuntrar anställda att ta ut föräldraledighet.*

*KTH erbjuder löpande kontakt med arbetet under föräldraledigheten.*

*KTH underlättar möjligheten att kombinera arbetet med föräldraskap, t.ex. när det gäller mötestider.*

Handlingsalternativ:

- Mötestider är anpassade för att kunna kombinera arbete och föräldraskap - även för doktorandkår, tjänsteförslagsnämnder och fackmöten.
- Det finns en positiv attityd och praktik när det gäller föräldraledighet (att kunna uttrycka sina behov, lämning/hämtning av barn osv utan att upplevas som ”besvärlig”).
- Det finns en stark acceptans av VAB (vård av sjukt barn).
- Föräldraledighet accepteras som grund för att skjuta på projekttider t.ex jämför med England.
- Det finns inte en rädsla för att vara öppen i utvecklingssamtal t.ex. om sin familjesituation, planer på barn m.m. Genom att”kulturen” förändras så att det finns en öppenhet om detta går det att göra en långsiktig planering av t.ex. projekt, kursansvar.
- KTH ger en ”välkommen tillbaka”-peng för längre föräldraledighet, för att uppmuntra till föräldraledighet.
  Ex. för att uppmuntra och visa att KTH värderar föräldraskapet bidrar KTH med en

delfinansiering i två månader, vid minst 4-6 månaders uttag.

- Föräldraledighet påverkar inte tenure track-programmet (som är krävande och om man är borta ett år, blir det väldigt svårt att klara av det).
- Familjedag – KTH bjuder in till t.ex. Gröna lund. (Bra att se varandra i en familjevardag också.)

Könsuppdelad statistik:

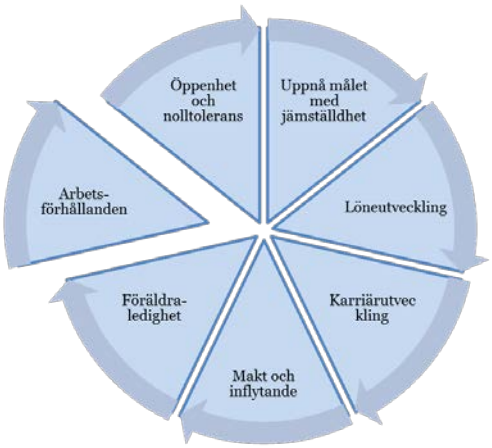
KS 6a Frånvaro i dagar

KS 6b Frånvaro i antal personer

Tidsplan:

Resurs:

Ansvar:




## 6. Kvinnor och mäns arbetsförhållanden ska vara på lika villkor.

Delmål:

*Det förs ett aktivt arbete på min arbetsplats för att skapa delaktighet och möjligheter att påverka på lika villkor.*

*Ledningen kommunicerar aktivt en värdegrund om att kvinnor och män ska ha lika villkor på arbetsplatsen.*

*Jämställdhet integreras i verksamheten med hjälp av styrdokument.*

*KTH undersöker och redovisar arbetsvillkor löpande uppdelat på kvinnor och män.*

Handlingsalternativ:

- I introduktionspaketet bifogas ett organisationsschema och en navigeringskarta. Kartan är en översikt över beslutsvägar och öppningar inom organisationen. En förteckning över både interna och externa nätverk från skola, institution, avdelning med kontaktuppgifter bifogas.
- En första träff mellan chef och anställd genomförs med möjlighet att diskutera innehållet i introduktionen. Ett uppföljningsmöte bokas eftersom frågor oftast uppstår efter en tid.
- För att bryta mönster och strukturer (homosocialitet) får den nyanställda en kontaktperson av annat kön och befattning.
- Arbetsplatsträffar är obligatoriska för alla, även chefer.
- Speeddating anordnas, med möjlighet att dela erfarenheter, 1 per termin.
- KTHs jämställdhetspolicy innehåller ett erkännande av att köns- och maktstrukturer finns och att det är allas ansvar att motverka detta.
  Det är obligatoriskt för varje skola/avdelning att konkretisera ovanstående i skolans JML-plan.
- Alla med personalansvar har obligatorisk utbildning om arbetsgivarrollen.

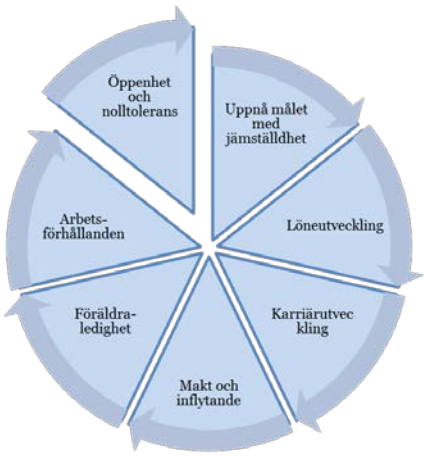
Könsuppdelad statistik:

KS 4 Anställningsform
KS 5 Anställningsomfattning
KS 3A Avslutade anställningar
KS 3B Avslutsorsaker

Tidsplan:

Resurs:

Ansvar:




## 7. KTH arbetar för en kultur som präglas av öppenhet och nolltolerans mot all form av diskriminering och trakasseri.

Delmål:

*Stereotypa föreställningar om kvinnor och män utmanas för att möjliggöra lika villkor på min arbetsplats.*

*Det förekommer inte en könskränkande jargong, till exempel skämt, på min arbetsplats.*

*Det förekommer inte osynliggörande eller förlöjliganden vid exempelvis möten på min arbetsplats.*

*Chef/handledare behandlar medarbetare på ett jämställt sätt.*

*Våra medarbetare får framföra kritiska åsikter utan att drabbas av "utebliven belöning", ex. att inte blir rekommenderad, citerad, framlyft.*

Handlingsalternativ:

- Beslutsgångar är tydliga och kommuniceras aktivt (för att komma åt informella vägar, "trixande".)
- Löne – och utvecklingssamtal är tydligt åtskilda (för att undvika oklarhet om vilket slag av samtal det är som chefen genomför, ska man prata utveckling, eller förhandla för sig osv).
- Möten följs upp tydligt vid varje nytt möte – återkoppling görs till tidigare beslut (för att bygga en kultur som är öppen och transparent).
- En arbetsgrupp har tagit fram värdegrundsbaserade och genusmedvetna riktlinjer för hur man håller möten. De finns uppsatta i varje mötesrum.
- Att reflektera över genusmönster vid ex avdelningsmöten görs regelbundet.
- Bekräftelse och feedback utvecklas som bygger på en medvetenhet om stereotyper (ex hur lätt det är att bekräfta kvinnor för hur de ser ut och män för vad de gör).
- Medarbetare tar initiativ för att skapa jämställda villkor i vardagen, de gör "positiva

handlingar” och blir proaktiva istället för reaktiva. Detta stöds i kulturen.

- Utbildning erbjuds om härskartekniker och hur de hanteras.

Tidsplan:

Resurs:

Ansvar:

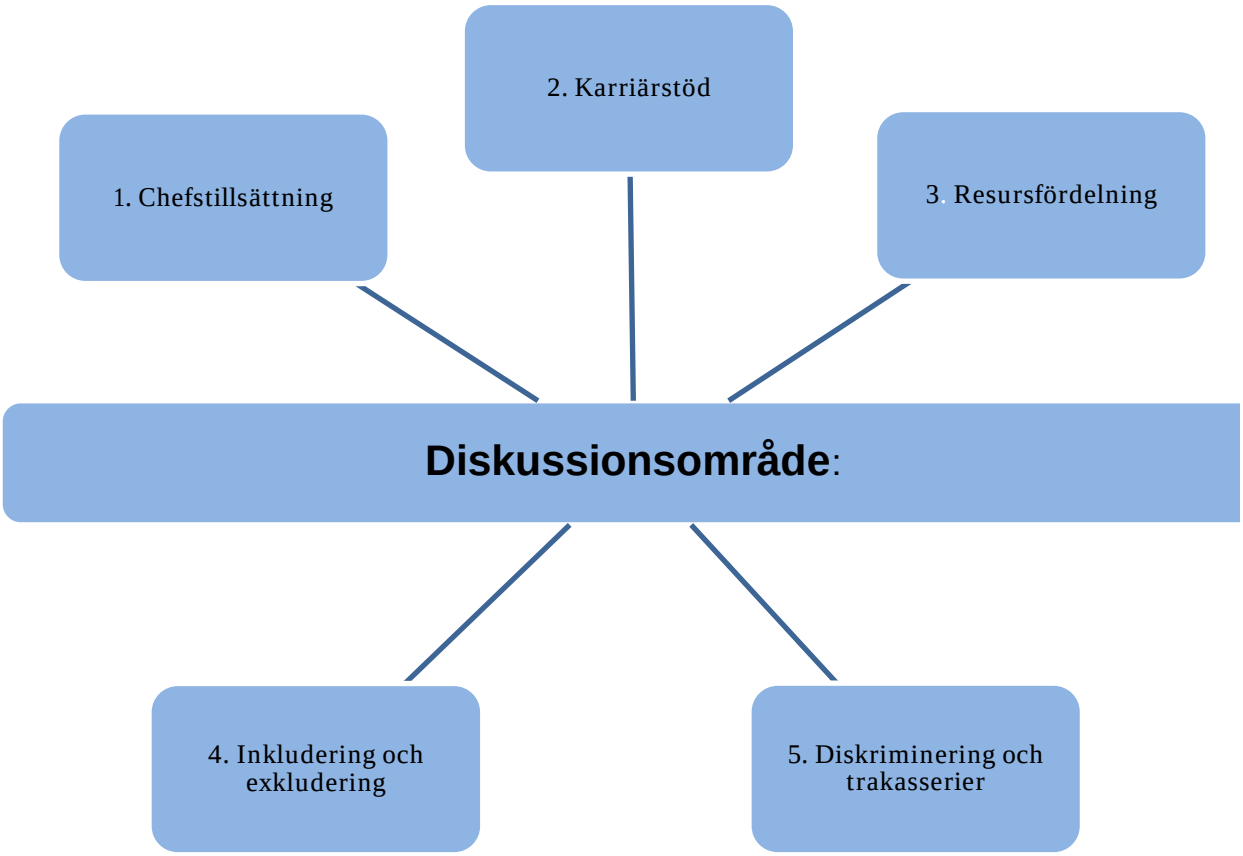
## Övrigt

Förslag till organisering: ett KTH EQ som motsvarar KTH Sustainable med ett operativt jämställdhetsråd där ett jämställdhetsombud per institution har uppgiften att synas och höras. Resurser ska kopplas till rådet med budget och tid. Incitament för deltagande: lunch, meriterande uppdrag som följs upp vid lön- och utvecklingssamtal, skapa uppmärksamhet, dela information vid avdelningsmöten.

Kungliga Tekniska Högskolan

# Fallbeskrivningar

## Bilaga 7




Sophie Linghag, Eva Amundsdotter och Johanna Ekander
2012-12-14

# Projektet har genomförts med stöd av Delegationen för jämställdhet i högskolan (U 2009:1)

Med medel från delegationen för jämställdhet i högskolan har KTH genomfört ett omfattande och resurskrävande jämställdhetsprojekt. Målet med projektet var att genomföra en kartläggning, kopplat till kön och faktisk arbetssituation på KTH samt utveckla en modell för genomförandet. Syftet med kartläggningen var att synliggöra eventuella hinder och mekanismer som bidrar till den ojämna könsfördelningen.

Projektet har resulterat i fyra olika delar. En del handlar om de mekanismer för exkludering och inkludering inom fakulteten som identifierats och som bidrar till den ojämna könsfördelningen, dessa finns beskrivna med exempel från empirin. Den andra delen består av fallbeskrivningar där de olika mekanismerna tar sig i uttryck. Fallbeskrivningarna baseras på flera personers upplevda händelser som kombinerats för att undvika identifiering och är skapade främst för att ge arbetsgivaren en möjlighet att få ta del av känsligt material. Den tredje delen består av handlingsalternativ som förslag till förändring, dessa finns beskrivna och är kopplade till delmål och mål i linje med de jämställdhetspolitiska målen. Den fjärde och sista resultatdelen ger möjlighet till att synliggöra organisationsstrukturen vad gäller arbetsförhållanden och arbetsvillkor genom könsuppdelad statistik och indikatorer på tre nivåer, KTH-, skol- och institution/avdelningsnivå, med möjlighet till fem års historik.

Nedan följer delen om fallbeskrivningar/casestudies.

## Fallbeskrivningar som beskriver strukturen och kulturen i en akademisk miljö, ur ett genusperspektiv.

Fallbeskrivningarna är skrivna för att utgöra underlag för diskussion, reflektion och analys. Varje fall bygger på flera berättelser som kommit fram inom ramen för projektet. Därför är inte fallen exakta beskrivningar av specifika händelser utan är sammansatta av flera händelser. Vidare är namnen fingerade.

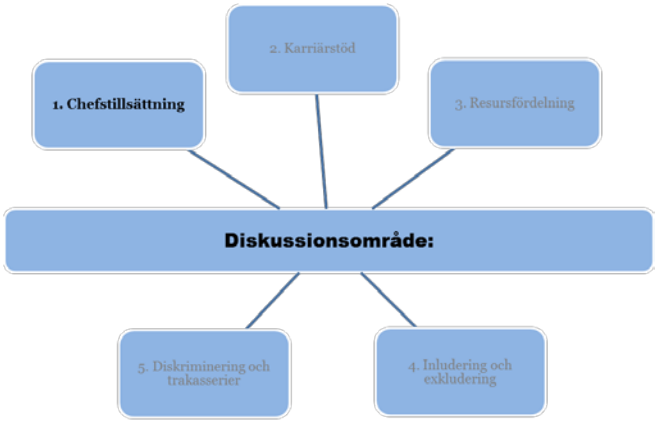
### Fallbesrkivningar med frågeställningar

För att ge arbetsgivaren en möjlighet att få ta del av känsligt material är en del av resultatet fallbeskrivningar. Eftersom den akademiska miljön i hög grad bygger på beroendeställningar till varandra fanns en risk för identifiering av personer i materialet, därför har också flera personers berättelser kombinerats i fallbeskrivningarna för att undvika identifiering.

Till varje fallbeskrivning finns ett antal frågor som kan fungera bra som ingångar för samtal, reflektion och att söka andra handlingsalternativ.

Att göra fallbeskrivningar kan ge liv åt ett material och genom en beskriven situation ge ingångar för ett samtal. En nackdel är att fallbeskrivningar kan bli förenklade, lite trubbiga.

| **Fallbeskrivningar (casestudies)** | |
|---|---|
| 1. Chefstillsättning | Man kan inte driva en kvinna, det går helt enkelt inte. |
| 2. Karriärstöd | Slår du i taket eller blir du lyft i håret? |
| 3. Resursfördelning | Hur går fördelning av resurser till? |
| 4. Inkludering och exkludering | Vem bestämmer vem som får vara med? |
| 5. Diskriminering och trakasseri | Gå vidare? |




## 1. Man kan inte driva en kvinna, det går helt enkelt inte

En enhetschef ska tillsättas vid en avdelning på en teknisk högskola. En kvinna, Anna, har fått signaler från avdelningschefen om att hon är påtänkt för jobbet. Anna är en erfaren forskare och har erfarenhet av tidigare ledningsuppdrag. Avdelningshefen har vid olika tillfällen talat med henne om den kommande tjänsten.

Avdelningen domineras till antalet av män, både bland forskare och doktorander. Men i jämförelse med andra avdelningar vid den tekniska högskolan finns det ändå kvinnor på olika nivåer. Många uppfattar att det finns en öppenhet och möjlighet att utvecklas på olika sätt.

Anna har arbetat i flera år på avdelningen och trivs bra. Hon är motiverad och klar över att hon vill ha tjänsten. Ett möte är inplanerat med avdelningschefen om två dagar för att diskutera den.

En sen eftermiddag när Anna precis ska stänga av datorn för att skjutsa sonen till en fotbollsmatch ligger ett mejl i boxen. Det är från avdelningschefen, han vill att hon ”om tjugo minuter” ska infinna sig på hans rum. I mejlet står ”Jag kan tyvärr inte träffa dig som planerat, så kan vi ses nu istället?”. Anna blir ställd, hon hade ju tänkt förbereda sig noga dagen därpå. Hur ska hon göra nu? Samtidigt känner hon att hon bör gå dit. Hon ringer och ordnar så att sonen kan komma till sin fotbollsmatch, och svarar avdelningschefen att hon kommer om en halvtimme. I all hast försöker hon förbereda sig så mycket hon hinner. Hon funderar på sin vision för avdelningen och vad hon vill åstadkomma som chef. Snabbt går hon igenom underlag om ekonomi och resurser.

Anna känner sig ändå stark när hon tänker på vad uppdraget kan innebära, på möjligheten att få inflytande och leda en utveckling. Länge har hon känt ett stöd på avdelningen och ser fram emot att få representera forskarteamet och enheten.

Avdelningschefen, Rolf, läser mejlet från Anna och tänker: skönt, nu får vi det här avklarat innan helgen. Han har tänkt på Anna som en stark kandidat till tjänsten, men under den senaste veckan har han pratat med sina kollegor, de andra professorerna, som han brukar äta

lunch med.

Johan, Bertil och Anders, de mest inflytelserika professorerna och som de andra brukar rätta sig efter, var tydliga med att de inte tänkte stödja Anna**.**

-Det kommer inte att fungera, hon har inget stöd, sa Johan.

Bertil, Klas och Mattias, å andra sidan, var mer lågmälda, men uttryckte också en klart negativ attityd.

-Du vet, det går inte. Man kan inte driva en kvinna till de här uppdragen. Det går helt enkelt inte, hade Mattias sagt.

-Det är inte juste mot henne heller, när hon inte har stöd, fyllde Bertil i. Hon skulle inte klara det, hon verkar rätt skör. Utan stöd går det inte.

Anna kliver in till avdelningschefen.

- Hallå, hallå, säger han och fortsätter bläddra i sina papper. Vad bra att du kunde boka om så snabbt. Själv ska jag snart iväg med ett tåg, så jag går rakt på sak. Jag har pratat runt lite angående tillsättning av chefstjänsten. Du vet, det fungerar inte. Du har inte tillräckligt med stöd, så jag skulle bara göra dig en otjänst om jag utsåg dig. Vi tittar nu på andra kandidater, så du vet. Jag ville att du skulle få den här informationen så fort som möjligt. Men du, man kan ju vända på det också och säga att nu kan du ägna dig helt åt forskningen, säger han med ett leende.

Han packar ihop sina saker och önskar Anna en trevlig helg.

Anna blev helt stum och fick inte ur sig ett ord. Under hela helgen ekar avdelningschefens ord i hennes huvud. Och när hon går till arbetet på måndagen känner hon sig uppgiven och kränkt.

## Frågor:

- Känner du igen situationen?
- Vad blir möjligt och inte möjligt med det här sättet att göra en chefstillsättning?
- Är det vanligt att en rekrytering görs upp informellt?
- Vad skulle avdelningschefen kunnat göra annorlunda i mötet med professorerna?
- Vad skulle Anna kunnat göra annorlunda?




## 2. Slår du i taket eller blir du lyft i håret?

Ledningen har valt att satsa på att utveckla sitt karriärsystem. Avdelningarna har därför uppmanats att se över sitt karriärstöd, inte minst ur perspektivet lika villkor. På ett ledningsgruppsmöte vid en avdelning har tre forskare och medlemmar av ledningsgruppen fått i uppdrag att förbereda underlag och ge förslag. De tre känner varandra och har arbetat i flera år på arbetsplatsen, Per och Maria är docenter och Axel är professor. De träffas några dagar efter att de fått sitt uppdrag.

- Jag föreslår att vi börjar med att se vad vi själva har för erfarenheter och uppfattningar av karriärstödet hos oss, säger Maria.

Axel tycker det är en bra idé och erbjuder sig att starta.

- Det har varit viktigt för mig att ha några personer som jag haft förtroende för och kunnat använda som mentorer. Erfarna personer som jag fått råd av. De allra flesta tror jag har informella personliga nätverk som spelar stor roll. Det har flutit på bra tycker jag. Jag blev kontaktad av en senior forskare redan i slutet av min avhandling och fick hjälp och råd hur jag skulle gå vidare.

Maria har inte samma erfarenhet som Axel.

- Det där känner jag inte igen, säger Maria. Jag har inte haft någon som banat väg för mig, som jobbat för mig i de här strukturerna. Det upplever jag är vanligare att män har. Jag har inte fått hjälp att navigera.

- Jag tycker jag har fått mycket stöd genom åren, menar Per. Jag har haft flera mentorer och jag tycker det har fungerat bra. Det har alltid funnits någon att bolla olika saker med, jag har blivit föreslagen till olika uppdrag genom åren och tycker jag har fått erkännande och sammanhang där jag breddat mina kontakter.

Maria går in förvånat:

- Det där har varit ett hårt jobb som tagit mycket tid för mig, fortsätter hon. Det har verkligen inte varit självklart. Jag har fått kämpa genom åren för att få ta plats. Tidigare har jag tänkt att det är en individfråga, men nu ser jag ett tydligare mönster. Jag känner till fler kvinnor som har samma erfarenheter som jag. Jag kan inte säga att jag har kämpat mot andra, utan

mer att ingen kämpat med mig.

Axel invänder och säger att det är svårt att veta vad som beror på kön och vad som beror på till exempel bristande handledare eller andra faktorer.

- Jag har inte blivit positivt särbehandlad för att jag är man. Det har handlat om kompetens eller hur jag ska uttrycka mig.

Per är av en annan mening än Axel i fråga om att vara man i en mansdominerad miljö, där de flesta professorerna och cheferna är män.

- Jag ser att jag som man blivit lyft i håret till nästa nivå. Det är självklart på något sätt och verkligen ojämställt. Det är ett privilegium jag har bara i den egenskapen av att jag är man. Jag har fått olika möjligheter, föreslagits till olika artiklar, kommit med i olika former av nätverk genom uppdrag. Olika personer har verkat för mig.

Maria säger att det är svårt att veta hur karriärutveckling går till – vem som får uppdrag och vem som bestämmer.

- Transparens skulle underlätta! säger hon. Var tas beslut och av vem? Det skulle hjälpa mig att se, jaha, nu har den här personen fått ett projekt och man pratar öppet om det. Jag kan se grupper av kollegor, ofta män, stå och prata och så tänker jag: ”Jaha där tas besluten”. Jag tycker inte att jag får tillgång till information om var beslut tas. Om det finns strukturer som man inte reflekterar över, så fortsätter allt som vanligt. Män stödjer varandra.

Vid nästa ledningsgruppsmöte är Maria och Per närvarande, medan Axel är ute på resa. Men deras punkt ska upp först på nästa ledningsgruppsmöte. I slutet av mötet ställer Sten, avdelningschef, frågan till dem båda om hur arbetet går i gruppen.

Maria svarar att de har delat sina erfarenheter och sett att ett vidare arbete behöver göras för att utveckla karriärstödet på lika villkor.  Det finns helt klart anledning att utforska vidare hur karriärstöd ser ut för kvinnor respektive män. Vi återkommer på nästa möte, avslutar hon.

Per sitter tyst och säger ingenting. Avdelningschefen tittar på Per, som tittar ner i sina papper.

-Är det så, säger han till Per. Håller du med om det att det är sådan skillnad för kvinnor och män?

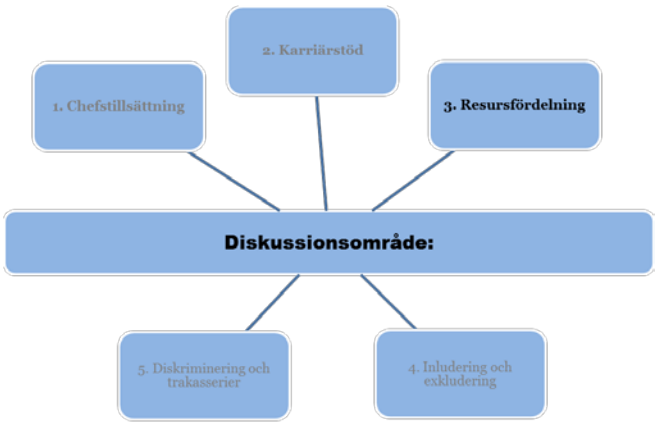
Per mumlar något ohörbart och säger sedan att de får återkomma vid nästa möte.

-Ja då ser vi fram emot en rapport då, svarar Sten. Vi kanske inte ska göra för stor sak av detta, det finns många förklaringar till hur det ser ut och vad som behöver göras.

Mötet avslutas.

## Frågor:

- I vems erfarenheter känner du mest igen dig?
- Vad tänker du om att de har så skilda erfarenheter av karriärstöd? Hur kommer det sig?
- Vad gör avdelningschefen och vad skulle han kunna göra?
- Varför tror du att Per inte säger något?
- Vad tror du händer med Maria?




## 3. Hur går fördelning av resurser till?

-Avdelningen får avsevärt mindre fakultetsmedel i år, till följd av att det nya fördelningssystemet införs, inleder Sven med att berätta på mötet vid avdelningen där han är chef sedan lång tid tillbaka. Det är säkert mer än 2 miljoner kronor som går bort i år, skulle jag tro. Det är inte bra! Och det är vad jag har sagt hela tiden – att det nya fördelningssystemet faller ut helt galet på avdelningarna!

Sven och några av de seniora manliga forskarna diskuterar vad de anser är felaktigheter i systemet. Det visar sig att de seniora manliga forskarna helt och fullt delar Svens uppfattning. Sedan rullar mötet vidare som det brukar. Det är mest diskussioner som berör forskning och undervisning där Sven är involverad på något sätt. Andra projekt och kurser hastas över eller glöms bort.

En fredag eftermiddag ett par veckor senare, kliver Sven in i Monicas rum, och säger:

-Tjena, tjena! Är lite på språng. Men tänkte höra hur du ser på din situation efter sista juni i år. Dina projektpengar tar ju slut då.

-Vad menar du?, säger Monica. Jag tar ju tillbaka kursansvaret för min kurs. Sedan ska jag ju kliva in i Dragans projekt. Det pratade vi ju om i höstas, på utvecklingssamtalet!

-Jaså, det kanske vi sa då, jag minns inte exakt. Nu finns det i alla fall inga luckor i undervisningen. Och när det gäller medel måste jag prioritera. Där kommer självklart doktoranderna i första rummet. Och man kan ju inte säga att det är din kurs, förresten. Niklas körde ju den i våras. Den är ju helt omgjord nu. Och fungerar utmärkt. Niklas behöver bli mer varm i kläderna när det gäller undervisning. Så jag har bestämt att han får köra kursen en omgång till. Vi får talas vid senare, säger han och börjar gå mot dörren. Men det finns inga pengar här på avdelningen när dina projektmedel tar slut.

Monica försöker ta in vad Sven sagt. Sedan går hon ut i fikarummet för att stärka sig med ett glas vatten. Där står kollegorna Niklas och Stefan och pratar. Monica hör att det är undervisning de talar om. Stefan ska visst ta över som programansvarig, vilket innebär att Niklas tar över två av Stefans kurser. Niklas säger till båda att det blir enbart undervisning till

hösten.

- Jag fick ju avslag på ansökan, säger Niklas.

- Men det ordnar sig i höst ändå, konstaterar Monica, och hör att det låter syrligare än hon tänkt. Hon skyndar tillbaka till rummet och hör att det blev en paus i samtalet mellan Niklas och Stefan. Utanför sitt rum stöter hon ihop med Dragan. Dragan ska sluta på avdelningen, och han har med sig ett gäng pärmar i projektet som det var planerat att hon skulle efterträda honom i. Hon berättar för Dragan vad hon just fick veta av Sven: att hon inte ska jobba i projektet och inte vet vad hon ska göra till hösten.

-Det är därför jag har bestämt mig för att sluta här, säger Dragan efter att han hört Monicas berättelse. Jag är så trött på politiken här! För vissa finns det alltid pengar. Det fixas och trixas. Professorerna och cheferna ser ju alltid till att behålla dem de tycker om. Och de andra får klara sig själva, bäst det går. Det har aldrig funnits någon som har jobbat för oss, eller hur?

Dragans ord malde i huvudet på Monica under hela kvällen. Hur kom det sig att det var just till henne som det inte fanns pengar? Vare sig Stefan eller Niklas hade några projektmedel. De hade inte heller tidigare fått några externa anslag till skillnad från henne själv eller Dragan för den delen. Det var märkligt att det saknades resurser för hennes del, när hon varit en av dem som tidigare dragit in pengar till avdelningen.

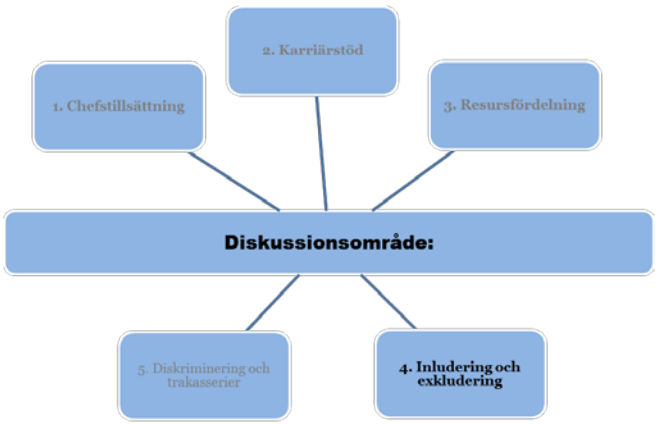
Nästa dag beslutade sig Monica för att ta reda på hur resursfördelningen egentligen går till. Var fattas besluten om vem som får vad? Först ringde hon förvaltningschefen. Han berättade att det går att se fördelningen av fakultetsmedel enligt rektorskontrakten på skolnivå. Sedan ringde hon dekanen som redogjorde för hur fördelningen av resurser till avdelningscheferna går till. ”Det är helt synligt på skolnivå!” säger dekanen.

Därefter ringde hon ekonomiansvarig på avdelningen och bad att få se hur fördelningen av resurser såg ut på avdelningarna. ”Det är svårt att se, det är väldigt komplicerat”, fick hon höra. Monica frågar om det går att plocka ut rapporter i systemen när det gäller resursfördelningen till avdelningarna. ”Det tar väldigt mycket tid och det skulle bli en stor belastning på oss här. Vi har inte tid med det,” fick hon till svar.

Monica kom inte vidare. Det gick alltså att följa resursfördelningen från högsta nivå till skolnivå och till avdelningsnivå men sedan tog det stopp. Är det möjligt att avdelningscheferna kan fördela resurser som de vill? tänker Monica.

## Frågor:

- Var fattas beslut om resursfördelning?
- Har du insyn i din ekonomiska situation med god framförhållning?
- Hur kan man synliggöra resursfördelningen på avdelningsnivå?




## 4. Vem bestämmer vem som får vara med?

För några år sedan fick Eva ett stort forskningsanslag, med syfte att stödja uppbyggnaden av en stark forskningsmiljö. Eva gick igenom en stor rekryteringsprocess i konkurrens med 20 sökanden och fick professuren i syfte att utveckla området. Det omtalades som en strategisk möjlighet. Hon kände sig stolt över att ha blivit rekryterad i sådan konkurrens vid en av Sveriges ledande tekniska högskolor. Hon började sin tjänst full av förväntan.

Under de senaste åren hade forskningen varit stimulerande och produktiv. Evas avdelning framhölls i vissa sammanhang, från centralt håll, som ett framgångsexempel, inte minst utifrån publikationslistan. Men inom avdelningen hade Eva sedan hon kom till högskolan känt ett utanförskap. Hon hade inte dragits in i samarbeten, undervisning eller uppdrag på avdelningen, trots att hon vid flera tillfällen talat om vad hon skulle kunna bidra med.

Eva anordnade seminarier och bjöd in kollegor från andra avdelningar. Hon gick själv på andra seminarier och tyckte det var viktigt att aktivt bidra till andras arbeten. Eva hade tagit kontakt med programansvarig och haft idéer om ett antal kurser hon skulle vilja ge, men fått höra att det inte fanns utrymme i programmet.

Eva upplevde att hon saknade information om vad som pågick på avdelningen. Hon visste att det pågick olika aktiviteter, men hon blev aldrig inbjuden. Hennes vardag var fylld av motsägelser; å ena sidan bekräftelse via andra samarbeten men internt upplevde hon sig osynlig och avvisad.

Trots det kyliga klimatet hade Eva inom sin avdelning utvecklat samarbeten med andra lärosäten, som hon upplevde positivt och som gav näring i arbetet.

Vid ett möte med avdelningschefen som bokats in på Evas initiativ redogjorde Eva för situationen på avdelningen. Eva berättade om alla projektpengar som trillat in det senaste året och om möjligheter till att rekrytera och expandera.

Det finns inte en chans att jag kan göra av med alla projektmedlen inom ramen för projekttiden. Jag kommer få skicka tillbaka pengar till forskningsråden. Både en lektorstjänst och ett par doktorander skulle vara ett bidrag till utvecklingen av forskningsområdet.

Det låter inte bra att du har tagit på er för mycket, säger avdelningschefen. En viktig förmåga är ju att kunna göra prioriteringar och sätta gränser. Det är viktigt att kunna säga nej. Jag

måste ju tänka på avdelningen i sin helhet och vilka områden som är strategiska, och inte minst på undervisningsbehovet framöver. Du är ju inte direkt inom ett kärnområde, säger avdelningschefen med en bekymrad min. Vi kan ju inte rekrytera fler till ett så smalt område.

Två år senare är forskningsområdet vid Evas avdelning mer eller mindre vilande. Eva är tjänstledig för ett uppdrag vid ett annat universitet.

## Frågor:

- Vad känner du igen/känner inte igen, i Evas situation?
- Hur ser processer för inkludering /exkludering ut?




## 5. Gå vidare?

På avdelningen hade frågan om behovet av fler kvinnor på chefsuppdragen varit på tapeten ett tag. Nu var en chefsposition på en av enheterna vakant och Nina hade blivit tillfrågad om hon ville ta på sig chefsuppdraget. Hon kände uppbackning men även en press från kollegorna på enheten då flera, både männen och kvinnorna bland forskarna, hade talat om för henne att de gärna ville ha henne som sin chef. Nina funderade om chefsuppdraget var ett lämpligt karriärsteg. Det skulle vara stimulerande att få representera och få inflytande på enheten. Spännande och lärorikt! Hon såg verkligen att det fanns behov av en insats och att hon hade många idéer om förändringar med sig från gruppen. Eller borde hon ägna ytterligare tid åt forskningen och meritera sig för att kunna befordras?

Efter en gemensam diskussion vid senaste enhetsmötet där flera av kollegorna återigen hade betonat att de gärna ville se Nina som chef, bestämde hon sig för att tacka ja till uppdraget. Det kändes rätt faktiskt! Nu väntade ett samtal med avdelningschefen. Nina hade förberett sig för hur hon såg på chefsuppdraget och visioner kring utveckling av enheten. Inte minst såg hon fram emot personalansvaret och att få medverka till en utveckling av forskningsmiljön.

Vad tycker du? frågade Nina avdelningschefen när hon redogjort för visionerna inför framtiden. Avdelningschefen nickade, och rafsade bland sina papper. Jodå, svarade han. Det blir nog bra. Nina tar sats.

- Det här blir ju ett ytterligare uppdrag för mig och jag ser att det finns behov av min kompetens på enheten. Jag antar att det också kommer att synas i lönekuvertet, säger Nina uppfordrande och tittar på avdelningschefen som sitter tillbakalutad i stolen.

Då reser sig avdelningschefen plötsligt ur stolen. Ögonen svartnar och han blir alldeles röd i ansiktet.

- Vad är det du säger? Här får du ett uppdrag, ett fint chefsuppdrag, och det enda du tänker på är mer lön! Det är otacksamt! Du borde vara tacksam! Hur tänker du egentligen? Han skriker: Är du dum i huvudet, eller?

Orden ekar i korridoren. Nina vacklar ut ur rummet, skärrad.

Nästa dag söker Nina upp dekanen och berättar om samtalet och vad avdelningschefen sagt.

Nina avslutar med att säga att hon finner det anmärkningsvärt och oacceptabelt av chefen att bete sig på detta sätt. Dekanen håller med.

- ”Det är inte bra, säger han och skakar på huvudet. ”Nej, det här är inte bra”, upprepar han ett par gånger till.
- ”Nej”, säger Nina. ”Det här är faktiskt exempel på trakasseri och diskriminering. Här söks efter ljus och lykta efter kvinnor på chefspositioner. När man väl har tackat ja, sägs att man är dum i huvudet, för att ett uppdrag ska belönas.”

Dekanen bekräftar Nina med att han håller med. Sedan säger han:

- ”Jag tycker du ska gå vidare i ärendet och ta upp det här. Men som du säkert förstår. Jag kommer inte ta det vidare.”
-

## Frågor:

- Diskutera händelsen? Vad ska Nina göra?
- Vilken betydelse har dekanens agerande?