

Storytelling – att skriva om berättelsen om akademin

Slutrapport för projekt Storytelling

Hanna Lönnerskog Nilsson

UMEÅ UNIVERSITET

Storytelling – att skriva om berättelsen om akademin

Slutrapport för projekt Storytelling

Hanna Lönnerskog Nilsson

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

Läs även boken från projekt Storytelling på projektets hemsida: http://www.anstalld.umu.se/inkluderande-universitet/projekt/storytelling/

Detta verk skyddas enligt lagen om upphovsrätt (URL 1960:729)
Författare: Hanna Lönnerskog Nilsson
ISBN: 978-91-7459-298-6
Omslagsbild: Mattias Pettersson
Tryck: Print och media, Umeå universitet
Umeå, Sverige 2011

Innehåll

Abstract 4
Förord 5
Bakgrund 6
- Utgångspunkter 7
- Syfte och mål 8
- Förväntade effekter 8

Projektets genomförande 9
- Genomförda aktiviteter 9
- Om berättelserna och författarna 14
- Budget och utfall 15

Analys av projektförloppet 17
- Riskhantering och tidsplan 17
- Kontakt med målgruppen 18

Centrala teman i berättelserna om nuläget 20
- Kultur 21
- Formell och informell struktur 34
- Konsekvenser 43
- Strategier 46

Centrala teman i berättelserna om framtiden 49
Några reflektioner 58
Hur skapar vi en positiv förändring? 62
- Övergripande strategier 63
- Förslag på universitetsnivå: kultur 65
- Förslag på universitetsnivå: struktur 66
- Förslag på universitetsnivå: kompetensutveckling 70
- Förslag på institutionsnivå: kultur och kunskapsnivå 72
- Förslag på institutionsnivå: struktur 73
- Förslag på individnivå: kultur och kunskapsnivå 75

Uppföljning och planerad fortsatt verksamhet 80
- Utvärdering 80
- Måluppfyllelse och bedömning av projektets långsiktiga effekter 85
- Planerad fortsatt verksamhet 87

Slutord 88
Sammanfattning 89
Referenser 92
- Tryckta källor 92
- Digitala källor 93

Bilaga 1 94
Bilaga 2 95
Bilaga 3 96
Bilaga 4 99

Abstract

Project Storytelling highlights stories about being a woman and a researcher in academia. The aim is to raise awareness about women's conditions in academia with intention to contribute to a culture change towards an academia where everybody can feel that they are equally valued and have the same opportunities to develop and pursue a career in academia, regardless of their sex.

The project is based on the basic ideas of Corporate Storytelling. It is a method that can be used to create change. A central premise is that existing stories in an organization are important resources that can be used to develop the organization.

During the project, 21 stories has been collected, partly through interviews presented in written form and partly via texts that women scientists have written themselves. Together, the stories offer a broad picture of how it is to be a woman in academia and at Umeå University. The stories show both positive and negative experiences and do it in a nuanced way. The vast majority of stories show that gender plays a major role, both for the opportunity to make a career and for the work environment.

The heart of the stories is about how the women are treated in everyday situations in the academia and the values and views that this treatment implies. These actions, values and views set the framework for social and professional life in academia and, according to most of the stories, are the most important factors that affect work environment, career opportunities and how well the women like everyday life at their workplace.

In a large part of the stories concerning the future – visions if you will – life in the academia is characterized by joy, curiosity and a good working environment where colleagues and managers gives support, let people in, lift others up and inspire. Everybody treats each other in a good way and men and women are valued equally high, have equal chances to pursue an academic career and meet the same expectations.

This paper gives several suggestions on what we can do – at university, institutional, and individual level – to bring about a positive change. One example of such a suggestion is to develop a set of values that promote inclusion and are common to the university.

Förord

Akademin framställs ofta som könsneutral, men berättelserna från projekt Storytelling, liksom forskning kring köns betydelse i akademin, visar på en helt annan bild. Denna bild visar istället ett, ofta subtilt, mönster där kön får betydelse i vardaglig interaktion såväl som vid formaliserade situationer som tjänstetillsättningar och fördelning av resurser. Förhoppningen är att den här slutrapporten ska få detta mönster att framträda tydligt och klart genom konkreta exempel från vardagen i akademin. Förhoppningen är också att slutrapporten ska inspirera, motivera och uppmuntra till eftertanke. Detta kring vad vi tar för givet i akademin, kring vad vi skulle vilja var annorlunda och kring hur en akademi där alla kan känna att de värdesätts, tas tillvara och har möjlighet att utvecklas och göra karriär i samma utsträckning, skulle se ut! Dessutom är förhoppningen att den här slutrapporten ska väcka tankar kring vad vi kan, och behöver, göra för att skapa en sådan akademi.

Berättelserna som har samlats in under projektet kan du läsa i sin helhet i boken: *Projekt Storytelling. Kvinnliga forskares och forskarstuderandes berättelser om hur det är att vara kvinna i akademin och vid Umeå universitet*. Mer information om boken finns på projekthemsidan: http://www.anstalld.umu.se/inkluderande-universitet/projekt/storytelling/

Du kan göra skillnad!

Hanna Lönnerskog Nilsson, projektledare
Umeå, 110929

Bakgrund

Studier kring genus i akademin visar att den akademiska kulturen är könskodad och ger män och kvinnor olika förutsättningar.[1] Grunden för en akademisk karriär är följaktligen meriter och kön, inte bara meriter. Den dominerande bilden av akademin som könsneutral och meritbaserad motsägs alltså av dessa studier. Forskning som motsäger berättelsen om den könsneutrala akademin har dock inte fått särskilt stort utrymme i den akademiska debatten, på samma vis som kvinnor i många akademiska sammanhang osynliggörs.[2]

Ett tidigare projekt vid Umeå universitet visar att det finns andra berättelser om akademin än den om ett enbart meritbaserat system för avancemang [3] och att det även här finns kulturella hinder för kvinnors karriärer. Behovet av en kulturförändring inom akademin visas alltså såväl i internationell forskning som lokalt vid Umeå universitet. Därför kan ett projekt som detta ge kunskap som är användbart såväl här som långt utanför Umeå universitet.

Att skapa och förmedla berättelser är ett naturligt sätt att dela våra upplevelser med andra.[4] Det är även ett sätt att förstå olika händelser och att undersöka alternativa handlingsvägar.[5] Berättelser, eller så kallad Storytelling, har därför blivit ett allt vanligare verktyg inom såväl teoretiska som praktiska ansatser kring förändring. Det finns också de som menar att berättelser borde vara ett standardverktyg vid förändring för att de är lätta att förstå, ta till sig och påverkar oss känslomässigt.[6]

Män upplever ofta inte att kön är ett problem när det gäller att göra akademisk karriär medan kvinnor upplever att det är det,[7] men inte alltid ser det som ett strukturellt problem som påverkar hela akademin. Att låta kvinnor skriva ner sina berättelser om akademin och även formulera en berättelse kring hur de önskar att det skulle vara har många effekter. Det är ett sätt att synliggöra kvinnors upplevelser. Det skapar en vision om en akademisk kultur som inkluderar istället för att exkludera. Det är också ett sätt att synliggöra de problem som finns i syfte att skapa en medvetenhet om dem. En av förutsättningarna för att kunna bedriva ett framgångsrikt förändringsarbete, vilket jämställdhetsarbete handlar om,[8] är att det finns en förändringsvilja,

1 Se exempelvis Husu, 2005
2 Husu, 2001
3 "Att bli hälften", 2009
4 Seely Brown, Denning, Groh & Prusak, 2005
5 Scott, "Epilog: Narrativ forskning och var dags praktik ", 2004
6 Seely Brown, Denning, Groh & Prusak, 2005
7 Husu, 2005
8 se t.ex. Wahl et al. 2001

vilket kräver att en förändring uppfattas vara nödvändig.[9] Berättelser som folk förstår, kan ta till sig och som berör, kan bidra till att förändring inom akademin börjar ses som nödvändig.

Utgångspunkter

Projektet grundar sig på grundtankar inom Corporate Storytelling. Det är en metod som kan användas bland annat för att skapa förändring. En central utgångspunkt är att befintliga berättelser i en organisation är viktiga resurser som kan användas för att utveckla organisationen eller för att synliggöra organisationens värderingar. Det finns olika inriktningar inom Corporate Storytelling, men ofta är det sanna berättelse som redan finns inom organisationen som används.[10] Så är även fallet inom detta projekt, där sanna berättelser från organisationen kompletteras med visionsberättelser om ett önskat framtidsscenario. Corporate Storytelling har länge använts i USA. I Sverige är det inte så vanligt men stora företag som till exempel IKEA och SAS använder sig av metoden.[11]

Projektet utgår ifrån att det spelar roll vilka berättelser som berättas. Berättelser påverkar vad vi tror på, hur vi ser på det som händer och hur vi agerar. Berättelser berör, väcker känslor och skapar debatt. Med andra ord bidrar de till att skapa kulturer – och till att förändra dem.[12] Berättelser är dessutom lättillgängliga och lätta att ta till sig. Därför kan de få stor spridning och påverka hur människor tänker kring en viss fråga. Ytterligare en fördel med att använda berättelser i förändringsarbete är att berättelser gör det lättare att sätta sig in i nya perspektiv och att se mönster och kopplingar som kan vara svåra att upptäcka för ett otränat öga.[13] De öppnar också upp för såväl en diskussion om berättelserna i sig som om kontrasterande berättelser. I sådana diskussioner blir värderingar och attityder synliga och möjliga att diskutera istället för något som påverkar människors ståndpunkter men aldrig i sig diskuteras.

Berättelser kan påverka varje gång de läses eller berättas vidare. De kan nå även de som inte medvetet söker efter kunskap om kvinnors villkor och det krävs inga beslut eller någon byråkrati för att berättelserna ska kunna påverka. Det enda som krävs är att de finns, synliggörs och berättas vidare!
Därmed är tanken att berättelserna från det här projektet har potential att bidra till förändring på två sätt. Dels bara genom att de finns till, blir lästa och diskuterade och genom att de belyser vad lika villkor verkligen handlar om i

[9] Angelöw, 1991
[10] Dennisdotter, 2008
[11] Dennisdotter, 2008
[12] jämför Dennisdotter, 2008
[13] Dennisdotter, 2008

vardagen på ett väldigt konkret sätt. Dels genom att de tillsammans med den kunskap som redan finns på området ger ett rikt och konkret underlag till mer systematiskt förändringsarbete.

Syfte och mål

Syftet med projekt Storytelling är att lyfta fram kvinnliga forskares berättelser som en kontrasterande bild till den dominerande bilden av att akademin är könsneutral och att akademisk framgång är baserad enbart på meriter. Syftet är även att låta kvinnliga forskare formulera en berättelse, eller en vision, om ett universitet där män och kvinnor verkligen värdesätts, tas tillvara och har möjlighet att utvecklas och göra karriär i samma utsträckning.

Syftet ska uppnås genom att projektet levererar:

- *En publik hemsida* som är klar och publicerad på Umeå universitets webbplats
- *En skrift med berättelser* från projektet som är klar och publicerad på projekthemsidan
- *En slutrapport för projektet*
- *Information* om projektet som når ut och gör att projektet får deltagare samt att resultatet från projektet sprids

Att leverera detta samt att påbörja en spridning av information om projektet internt och externt är projektets mål.

Förväntade effekter

Genom att nå projektets mål ges kvinnors berättelser mer utrymme. Detta både synliggör kvinnors berättelser och ger dem större möjlighet att påverka hur den akademiska kulturen utvecklas.

Genom att uppfylla syftet är intentionen att projektet ska höja medvetenheten om kvinnors villkor och bidra till att skapa en förändringsvilja med hjälp av berättelser som berör och skapar debatt. På sikt är intentionen att projektet ska bidra till en kulturförändring i riktning mot en akademi där en anställds kön inte spelar roll för hur denna blir bemött eller för möjligheterna att göra karriär.

De önskade effekter som nämns i styckena ovan kan beskrivas som möjliga indirekta effekter av projektet medan syftet beskriver projektets direkta effekter.

Projektets genomförande

Under projektet har 21 berättelser samlats in, dels genom intervjuer som återgetts i skriftlig form och dels via texter som kvinnor själva har skrivit. Här kan du läsa mer om aktiviteter som genomförts under projektet, om berättelserna och hur de samlats in samt om överväganden gjorts under resans gång.

Genomförda aktiviteter

De viktigaste aktiviteterna som genomförts under projektet är dessa:

Uppstart

Projektet inleddes med en grov planering som sedan förfinades under de första månaderna. En riskanalys och en SWOT-analys genomfördes tillsammans med referensgruppen och en kommunikationsplan upprättades. Parallellt med detta pågick ett arbete med att konkretisera den ursprungliga projektplanen. Kommunikationsplanen kom slutligen att integreras med denna.

Jag som projektledare har varit placerad på den centrala personalenheten vid Umeå universitet och har löpande rapporterat till personalchefen. Uppdragsgivare för projektet och tillika finansiär har varit Delegationen för jämställdhet i högskolan. En referensgrupp, fanns på plats i månadsskiftet mars/april 2010. Denna har bestått av:

1. Britta Lundgren, professor och dekanus vid Humanistisk fakultet, Umeå universitet. Britta är även vetenskaplig ledare vid Umeå centrum för genusstudier.
2. Lars Dahlgren, professor emeritus, sociologiska institutionen, Umeå universitet.
3. Ulla Nordlinder, utvecklingsledare vid universitetsförvaltningen och tidigare informationschef vid Umeå universitet.

I projektets initiala fas kontaktade jag ett antal forskare, forskarstuderande och administrativ personal för att diskutera risker och möjligheter med projektet samt att diskutera hur inbjudan att delta och projektets informationsstrategi bäst skulle utformas. Synpunkterna kom att påverka utformningen av inbjudan, övrigt informationsmaterial liksom den detaljerade projektplanen.

Informationsinsatser

En webbplats[14] för projektet med kontaktuppgifter till projektledaren och en kort beskrivning av projektet skapades direkt när projektet startades och

[14] http://www.anstalld.umu.se/inkluderande-universitet/projekt/storytelling Datum: 110920

byggdes ut efterhand under våren 2010. I början av april 2011 publicerades skriften med berättelser från projektet på hemsidan och i september 2011 publicerades denna slutrapport för projektet.

Förutom hemsidan har flera olika kanaler använts för att skicka ut inbjudan att delta i projektet liksom för att skicka ut information om projektet och olika workshops, seminarier etcetera. Ofta har flera utskick med olika innehåll gått ut via de informationskanaler som använts.

Exempel på material som jag producerat under projektet samt informationskanaler:

- mailutskick som skickats ut via administratörer, jämställdhetsföreträdare respektive arbetsmiljöombud till personal vid universitetets institutioner
- material till nyhetsbrev för universitetets anställda på engelska och svenska
- affischer som distribuerats via ovanstående kanaler och satts upp på institutioner
- information distribuerad via fakultetsvisa nyhetssidor på webben respektive fakultetsvisa nyhetsbrev
- nyhetsbrev inom projektet till de som anmält intresse för dessa
- underlag till artikel i personaltidningen AKTUM
- riktade mailutskick till kvinnor som tidigare deltagit i projekt som ”Kvinnor i karriären” och ”Att bli hälften” som genomförts vid Umeå universitet
- riktade mailutskick till universitetets jämställdhetsföreträdare och jämställdhetsråd
- mailutskick till intresseanmälda för att påminna om deadline, upplysa om förlängd skrivtid och liknande
- affischering på bokcafé
- affischering på universitetet
- pressmeddelande

Presentation av projektet för grupper och enskilda individer

Jag har besökt institutioner, medverkat vid möten för olika grupperingar och själv anordnat informationsmöten samt workshops kring projektets huvudfrågor. Huvudsyftet har varit att informera potentiella deltagare om att de är inbjudna att delta i projektet, vad projektet handlar om och vad det innebär att delta samt att inspirera till att delta i projektet och reflektera över pro-

jektets huvudfrågor. I vissa fall har det även handlat om att nå en grupp som är en länk ut mot potentiella deltagare, såsom när jag medverkade vid en nätverksträff för arbetsmiljöombud.

Presentationerna vid befintliga möten har oftast varat tio till trettio minuter inklusive tid för frågor, men ibland längre och har följts upp med mailutskick där mötesdeltagarnas tankar, reflektioner och ytterligare frågor kring projektet eller kring att delta har efterfrågats. De uppföljande mailutskicken har även innehållit en länk till hemsidan, kontaktuppgifter, kompletterande information och en förfrågan kring om de deltagare som inbjudits att delta i projektet känner att de vill delta.

Jag har även anordnat skrivworkshops i syfte att ge de som önskar det hjälp att strukturera och avgränsa tiden de lägger på deltagande och få direkt svar på sina frågeställningar. De workshops jag har anordnat har varat omkring två timmar. De deltagare som har deltagit i skrivworkshops har varit väldigt positiva till arbetsformen.

Att delta i projektet med sin personliga berättelse kan vara känsligt. Jag har därför varit noga med att informera deltagarna om förutsättningarna – att berättelserna kommer att publiceras och spridas i relativt oförändrad form[15] och att berättelserna kommer att vara avidentifierade. Jag har också erbjudit hjälp med att avidentifiera berättelserna och varit noga med att kontrollera att alla deltagare har läst villkoren[16] för att delta i projektet.

En central arbetsuppgift under hela projekttiden har varit att ge information och svara på frågor via mail- och telefonkontakt till deltagare och potentiella deltagare. Jag har både kontaktat personer själv för att bjuda in dem att delta i projekt och blivit kontaktad av personer som hört talas om projektet.

Under våren 2010 användes en allmän informationsstrategi och under hösten en mer direkt och personlig informationsstrategi. Först gick information ut brett, via universitetets officiella och för alla tillgängliga kanaler. Detta för att alla i målgruppen, det vill säga alla kvinnliga forskare och forskarstuderande vid Umeå universitet,[17] skulle nås av inbjudan att delta i projektet. När detta inte var tillräckligt användes, som planerat i samband med den riskanalys som genomförts, en mer direkt strategi. I den ingick direktkontakt

[15] Vad detta innebär här framgått av villkoren som deltagarna tagit del av, vilka finns att läsa i bilaga 1 alternativt på projekthemsidan: http://www.anstalld.umu.se/inkluderande-universitet/projekt/storytelling. Datum 110920

[16] Se bilaga 1

[17] Vid universitetet fanns enligt Årsredovisningen 2009 ca 630 kvinnliga forskarstuderande och ca 400 kvinnliga anställda som ingick i någon av kategorierna professor, lektor eller forskarassistent. Utöver det finns inte lättillgänglig statistik på de kategorier som projektet vänder sig till, det vill säga övriga disputerade kvinnor som arbetar vid universitetet. En uppskattning är dock att målgruppen som projektet inbjuder att delta består av 1200 – 1300 individer.

med potentiella deltagare via besök på institutioner och i olika befintliga grupperingar samt personlig inbjudan via telefon och mail till grupper och individer som kunde tänkas ha ett större intresse än andra att få information om projektet.

Insamling av berättelserna

Berättelserna som samlats in under projektet svarar på frågan om hur kvinnorna upplever det att vara kvinna och forskare/forskarstuderande i akademin, med fokus på situationer i vardagen och i karriären där de upplever att deras kön har spelat roll. Om de inte har upplevt att det finns sådana situationer har de inbjudits att beskriva hur deras väg fram till den nuvarande akademiska positionen har sett ut.

Berättelserna svarar också på frågan om hur kvinnorna tror att deras vardag och karriär som forskare/forskarstuderande och kvinna skulle ha sett ut i en akademi där män och kvinnor verkligen värdesattes, togs tillvara och hade möjlighet att utvecklas och göra karriär i samma utsträckning. Deltagarna har, istället för att svara på den senare frågan, kunnat välja att beskriva en sådan akademi i mer allmänna ordalag. De har även då ombetts att hålla sig på en vardagsnivå; en konkret nivå som beskriver hur det skulle se ut i verksamheten och i vardagen om deras vision var verklighet. Berättelserna om framtiden är därför skrivna i nutid, som om visionerna redan var ett faktum och författarna levde i dem. Några deltagare har valt att endast lämna in en berättelse om nuläget. Den information som gått ut med inbjudan och de instruktioner som getts finns att läsa på projekthemsidan.[18]

Omkring hälften av berättelserna från projektet har samlats in i skriftlig form genom att deltagare har svarat på inbjudan att delta i projektet med en skriftlig berättelse. Omkring hälften av berättelserna har samlats in genom intervjuer som har skrivits ner till en berättelse. Kvinnorna har därefter godkänt denna som en rättvisande återgivning av deras muntliga berättelse. Att delta via intervju marknadsfördes som en möjlighet tillgänglig för alla först när tiden att skriva visade sig vara ett centralt skäl att avstå från att delta.

Bearbetning av materialet med resultatet en bok och en slutrapport

Projektet har genomgripande präglats av ett kvalitativt synsätt och kvalitativ metodik, såväl i genomförandet som i analysen av det inkomna materialet. Berättelserna som inkommit har lästs åtskilliga gånger, först förutsättningslöst och därefter mer systematiskt. Olikheter och skillnader har sökts i berät-

[18] http://www.anstalld.umu.se/inkluderande-universitet/projekt/storytelling/ Datum 110926

telserna och teman har framträtt, sammanfogats och strukturerats. Under hela analysprocessen, som startade direkt när berättelserna började komma in, har anteckningar gjorts. Dessa har jämförts och kategoriserats allteftersom nya berättelser har kommit in. Slutligen, när alla berättelser var insamlade har den sammanställda och strukturerade bild som framträtt under analysen skrivits ner i denna slutrapport. För att berättelserna ska få tala i slutrapporten har många citat använts för att exemplifiera teman som återkommer i många berättelser.

Berättelseformen har varit central i det här projektet. Den är det mest unika med projektet och det som främst talar för att just det här projektet ska bidra till kunskap som läses, berättas, diskuteras och sprids bland många. Därför har det varit viktigt redovisa projektet i en form där berättelserna verkligen har fått stå i centrum. Det är också det som gjort att valet fallit på att dela upp redovisningen i dels en bok och dels en slutrapport. I slutrapporten har fokus lagts på att lyfta fram centrala teman i berättelserna, ge förslag på handling för att skapa en förflyttning från nuläge till framtid samt att redovisa hur projektet har genomförts. I boken däremot är det berättelserna i sin helhet som står i fokus. Utöver dem finns endast lite information för att berätta om berättelsernas sammanhang, ge förslag på vad var och en kan göra samt för att väcka lusten att ta reda på mer genom att läsa slutrapporten.

Projekt Storytelling är i första hand ett förändringsprojekt och jämfört med ett forskningsprojekt har den största skillnaden varit att mycket liten del av projektet har ägnats åt att jämföra resultaten med annan forskning på området. Kopplingen till övrig forskning har främst gjorts på ett övergripande plan.

Såväl arbetet med boken, där allt från formgivning till innehåll har varit viktigt, som med slutrapporten har tagit upp relativt mycket tid i projektets slutskede.

Spridning av resultatet

Den 31 mars 2011 hölls projektets slutseminarium under en halvdag. Ca 140 personer var anmälda till detta och bedömningen i efterhand är att ca 120 personer kom. Målet var att få så många som möjligt att gå och rektor och ledningsgruppen önskade att så många anställda som möjligt skulle gå på seminariet, vilket också stod med på inbjudan. Jag, som projektledare, höll i seminariet och berättade om hur projektet genomförts, vad det visat och gav förslag på vad vi tillsammans kan göra för att förbättra situationen. Rektor Lena Gustafsson, såväl som dekan Britta Lundgren och universitetsdirektör Lars Lustig talade på seminariet: om hur vi kan använda projektets resultat, om hur projektet passar in i ett större sammanhang och om vad som hit-

tills har gjorts för att öka jämställdheten vid Umeå universitet. Marianne Folkedotter, berättarantikvarie vid Västerbottens museum, läste berättelser från projektet. Seminariet avslutades med en workshop. Där fanns möjlighet att diskutera projektet och lämna förslag på vad seminariedeltagarna, utifrån det de just hört och utifrån sina egna erfarenheter och sin kunskap, tyckte var viktigast att göra nu. Slutseminariet spelades in för att kunna användas i utbildningssyfte även senare. Samma dag som slutseminariet medverkade jag också i P4 Västerbottens radioprogram Espresso.[19]

I samband med slutseminariet publicerades den bok där alla berättelser från projektet sammanställts. Den publicerades på projekthemsidan och skickades under hösten 2011 ut till alla enheter och institutioner vid Umeå universitet med ett följebrev där det finns information om projektet och om hur boken och resultatet från projektet kan användas. Boken finns också på universitetsbiblioteket. En Facebooksida har skapats för att sprida information om projektet och fortsätta sprida berättelserna.[20] Sidan finns även för att projektet ska kunna leva vidare i diskussioner mellan personer som till exempel läst boken.

Information om att boken och slutrapporten finns tillgänglig på hemsidan har gått ut i nyhetsbrev för anställda, chefsinformation[21] och till olika nätverket som har kopplingar till jämställdhetsfrågor. Ett par informationsinsatser och workshops kopplade till resultatet har hunnit hållas i organisationen vid enheter som efterfrågat det.

Om berättelserna och författarna

Att kvinnor valts ut till att berätta sin historia beror på att kvinnor som grupp har varit underrepresenterade inom akademin under lång tid, både till antal och med avseende på makt, och därför inte fått samma utrymme och möjlighet som män att forma den akademiska kulturen. Akademin är därför i stor utsträckning bygd för män. Det tenderar att missgynna kvinnor, vars erfarenheter därför behöver lyftas fram.

Det är viktigt att påpeka att projektet syftar till att lyfta fram kvinnors berättelser och inte har som ambition att genomföra ett representativt urval. De som har deltagit är främst de som anser att projektets ambition är viktig, det vill säga att det är viktigt att skapa en förändring i riktning mot ett universitet där kvinnor och män värderas lika högt och har samma möjligheter, med andra ord kvinnor som inte anser att det redan är så. En annan gemensam

[19] http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=273&artikel=4429813 Datum 110926
[20] https://www.facebook.com/#!/pages/Projekt-Storytelling/261828423840466 Datum 110926
[21] med en uppmaning till cheferna att sprida informationen vidare till alla medarbetare

nämnare för de flesta deltagare är att de har upplevt svårigheter kopplade till kön. Den kontakt jag haft med kvinnor i akademin tyder även, liksom många av berättelserna, på att de som har valt att delta i projektet i huvudsak är sådana som nått en vändpunkt och börjat få det bättre.

Kvinnorna som har skrivit berättelserna som samlats in under det här projektet kommer från alla fakulteter och från omkring en tredjedel av alla institutioner. Kvinnorna finns på alla akademiska nivåer och har en stor åldersspridning. Viktigt att påpeka är att ingen specifik typ av berättelse har efterfrågats i projektets utskick och vid övriga informationsinsatser. Det som efterfrågats har varit kvinnornas erfarenheter av att vara kvinna i akademin.

Det namn som anges vid varje berättelse är en pseudonym. Jag beslutade tidigt att hålla berättelserna anonyma, även i de fall när en deltagare eventuellt inte skulle anse det nödvändigt. Detta för att undvika att deltagarna eller personer som omnämns i berättelserna ska råka ut för negativa konsekvenser som en följd av berättelserna. En annan orsak har varit att deltagarna inte skulle begränsas på grund av möjliga negativa personliga konsekvenser för sig själva eller för personer som de berättar om.

Många associerar ordet berättelse till fiktion. Det är dock inte fallet här. Berättelserna om nuläget är självupplevda. De flesta deltagare har i enlighet med det formulerat sin berättelse i jag-form, men även när berättelserna är skrivna i tredje person är de självupplevda. I de fall då berättelserna har berättats/skrivits på engelska presenteras de också på engelska.

Det är viktigt att poängtera att de erfarenheter som lyfts i berättelserna från projekt Storytelling ska ses som ett nedslag i universitetsvärlden och inte bör uppfattas som att kvinnor vid Umeå universitet har unikt negativa erfarenheter. Så är det inte. Det finns stöd i forskningen för att den här typen av problem finns i universitetsvärlden.[22]

De teman som presenteras senare i denna slutrapport är sådana som lyfts fram som centrala i flera av de berättelser som samlats in under det här projektet. Varje berättelse är unik men samtidigt en pusselbit i ett större sammanhang.

Budget och utfall

Projektets totala budget har varit 694 400 kr. Ursprunglig projektbudget reviderades och godkändes av Delegationen för jämställdhet i högskolan redan hösten 2010 på grund av förändringar i redovisningssystemet vid Umeå universitet, vilket fick till följd att universitetspåslagen blev större än väntat. I

[22] Exempelvis Dahlerup, 2010, Husu 2005

korta drag hanterades det genom att projektledaren själv byggde upp hemsidan istället att anlita någon för att göra det samt genom två veckor förkortad projekttid.

Reviderad budget och slutligt utfall redovisas i tabellerna nedan:

Reviderad budget godkänd av delegationen 2010

Intäkter	Kostnader
694 400 kr från Delegationen för jämställdhet i högskolan	Projektledare, 100 %, 11,5 mån, 520 000 kr Driftsbudget: uppbyggnad av hemsida, litteratur, beställa material samt övriga driftskostnader utöver det som täcks av universitetspåslagen 39 070 kr Universitetspåslag 19,5% av 694 400, 135 330 kr* Totalt 694 400 kr *Påslagen är fördelande enligt följande: universitetsgemensamt påslag 10,5%, förvaltningsgemensamt påslag 1 %, institutionsgemensamt påslag 8 %

Utfall

Intäkter	Kostnader
694 400 kr från Delegationen för jämställdhet i högskolan	Projektledare, 100 %, 11,5 mån, 509 854 kr Driftskostnad: kostnader i samband med slutseminariet, tryck av böcker samt övriga driftskostnader som inte täcks av universitetspåslagen 68 308 Universitetspåslag 116 824 Ränteintäkt - 586 Totalt 694 400 kr

Skillnaderna i utfall jämfört med den reviderade budgeten godkänd av delegationen beror främst på ytterligare förändringar i redovisningssystemet vilket förändrat påslagen samt på en satsning på att trycka upp ett större antal böcker än först planerat. Detta för att sprida kunskapen från projektet i så stor utsträckning som möjligt i organisationen.

Analys av projektförloppet

Här analyseras projektförloppet med särskilt fokus på riskhantering, tidsplan och kontakt med målgruppen. De viktigaste lärdomarna redovisas under en egen rubrik.

Riskhantering och tidsplan

Den enskilt största riskfaktorn inom projektet har sedan starten bedömts vara att för få berättelser lämnas in från målgruppen.[23] Jag har därför jobbat hårt, med utgångspunkt i den riskanalys som genomfördes i början av projektettiden, för att minska den risken liksom för att hantera den när den inträffade, bland annat genom:

- Inspirerande och tydliga instruktioner
- Flera olika kommunikationskanaler för att nå ut med inbjudan
- Reportage med faktaruta i personaltidningen
- Ny inbjudan med förlängd skrivtid efter ordinarie skrivtid
- Personlig inbjudan att delta
- Intensifierade informationsinsatser när för få lämnade in berättelser

Ansträngningarna har lönat sig och målet att få minst tjugo deltagare har nåtts. Tiden det skulle komma att ta att få deltagare som både ville, vågade och prioriterade att delta i projektet underskattades dock i den initiala planeringen. Det har gjort att mycket mer informations- och marknadsföringsinsatser har krävts än vad som planerats och att tid har behövt avsättas för att skriva ner deltagares muntliga berättelser, när de upplevt det för tidskrävande att göra det själva. Dock var tiden för analys och sammanställning relativt väl tilltagen. Det har medfört att den sammanlagda tid som använts till projektet relativt väl motsvarar den planerade. Dock har en omdisponering av tid samt en tidsförskjutning skett i och med att ett relativt stort empiriskt material inkom, men detta flera månader senare än planerat. Detta för att det blev nödvändigt att förlänga skrivtiden från 20 juni till 25 oktober 2010. Projektet har pågått som intensivast från februari 2010 till mars 2011. När denna intensiva fas var över hade ett slutseminarium genomförts och en bok med alla berättelser publicerats. Projektets slutrapport färdigställdes däremot först under början av hösten 2011. Till tidsförskjutningen har vissa, till projektet

[23] För få deltagare definierades under den riskanalys som genomfördes 100407 som färre än tjugo deltagare

externa, orsaker som omfördelning av resurser internt på enheten och väntan på direktiv för slutredovisning från Högskoleverket[24] bidragit.

Kontakt med målgruppen

Under det här avsnittet finns reflektioner kring kontakten med målgruppen samlade.

Betydelsen av valda informationsstrategier och övriga beslut

Fördelen med den inledande allmänna informationsstrategin som användes för att nå ut med inbjudan att delta i projektet var att den nådde många på kort tid och gav alla samma möjligheter att delta. Nackdelen var att den är opersonlig, att mottagare av informationen inte nödvändigtvis känner sig adresserade eller ens läser informationen och att ett mail är lätt att lägga bort även om det bedöms ha intressant innehåll.

Fördelen med den senare använda personligt riktade informationsstrategin är att den inte bara bygger på information utan även på dialog, relation och etablering av förtroende. Det innebär att den strategin gör det lättare att fånga upp och bemöta funderingar, kritik och ge deltagare det stöd de behöver för att delta. Nackdelen är att det är väldigt tidskrävande och just därför inte ensamt kan användas för att nå alla kvinnliga forskare vid universitet.

Hur valda informationsstrategier har fallit ut beror naturligtvis även på informationsstrukturer och kulturen inom organisationen. Här spelar det in att det saknas upparbetade informationsvägar som gör det lätt att kontakta en viss grupp, såsom alla kvinnliga forskare och forskarstuderande. Att målgruppen får många mail och ofta har en hög arbetsbelastning har naturligtvis också påverkat hur utskicken tagits emot.

Orsaker angivna av inbjudna som valt att inte lämna in sina berättelser

Vid första deadline för inlämning av berättelser, 20:e juni 2010, hade endast ca ¼ av de som anmält intresse för att delta i projektet faktiskt lämnat in sin berättelse. I den efterföljande kontakten med de som anmält intresse men inte lämnat in sin berättelse samt i kontakten med andra inbjudna har följande orsaker till att så få initialt lämnade in sin berättelse framträtt.

- Brist på tid på grund av en konstant hög arbetsbelastning
- Slutet av vårterminen upplevs av många som en särskilt pressad tid
- Medveten prioritering av aktiviteter som är meriterande över sådana som inte är det

[24] vilka inkom 110620

- Rädsla för att bli identifierad av de som läser berättelsen
- Känsla av att inte orka med den process det innebär att gå igenom erfarenheter där kön upplevs ha spelat roll på grund av att dessa har orsakat/orsakar stort personligt lidande

De allra flesta reaktioner på projektet har varit positiva och de allra flesta som jag har varit i kontakt med har uttryckt att de tycker att projektet är intressant och angeläget. Den kritik som har framförts kring projektet har främst rört att projektet bara lyfter fram kvinnors berättelser. När kritiken har bemötts har dock de flesta förstått varför det valet har gjorts. Endast en mycket liten del av de kvinnor som inbjudits att delta i projektet har framfört att de inte förstår projektet, inte tycker att det berör viktiga frågor eller inte vill engagera sig i dessa frågor.

Bedömning av hur väl projektet har nått ut till målgruppen

Mängden besökare på hemsidan i kombination med den återkoppling jag fått under besök på institutioner och samtal med kvinnor på universitetet tyder på att projektet har lyckats väl med att nå ut med inbjudan att dela i projektet. Även att projektet fick in de önskade berättelserna tyder på det.

I vilken mån projektet har lyckats nå ut till alla anställda vid universitetet med resultatet är svårare att uppskatta. Dock har hemsidan varit relativt välbesökt sedan slutseminariet och 120 närvarande vid slutseminariet tyder på att projektet har fått en god start i spridningen av materialet. Den information som gått ut om att projektets resultat finns tillgängligt bör ha nått de flesta anställda. Spridningen till den övriga akademiska världen har varit relativt begränsad hittills men resultatet har gjorts tillgängligt för alla i och med publicering på hemsidan och vissa informationsinsatser har genomförts, exempelvis genom utskick i nyhetsbrev med nationell täckning.

Lärdomar

Personligt riktad information via telefon och mail har, i det här fallet, varit mer framgångsrikt jämfört med allmänna utskick av information. Samtidigt har den första allmänna informationsstrategin varit nödvändig för att nå ut till alla och skapa kännedom om projektet, vilket jag upplever har underlättat den senare strategin.

Att erbjuda möjligheten att berätta sin berättelse muntligt, som ett alternativ till att lämna in en skriftlig berättelse, har upplevts som en viktig framgångsfaktor för att få deltagare till projektet.

Centrala teman i berättelserna om nuläget

Tillsammans ger berättelserna en bred bild av hur det är att vara kvinna i akademin och vid Umeå universitet. Berättelserna visar på både positiva och negativa upplevelser och gör det på ett nyanserat sätt. De visar att upplevelsen av att vara kvinna i akademin är varierad men samtidigt visar de också att det finns många likheter och i stort sett alla visar på att kön spelar stor roll, både för möjligheten att göra karriär och för bemötandet.

Flera av berättelserna vittnar om den glädje och nyfikenhet som är förknippad med forskning och undervisning. Eftersom kvinnorna har upplevt att deras kön har spelat roll i allt ifrån det dagliga bemötandet till tillsättning av tjänster och fördelning av resurser väger dock negativa upplevelser över för de allra flest. Exemplen då kvinnorna har upplevt att deras kön har varit till deras fördel i akademin är få.

Att kön skulle spela roll i akademin var oväntat för flera kvinnor som har bidragit med sin berättelse, när de började sin akademiska bana. Ofta har det varit först när erfarenheterna har lagts på varandra som det blivit tydligt att det finns ett mönster i det bemötande som kvinnorna fått. Kärnan i detta mönster utgörs av subtila dimensioner av såväl struktur som kultur och har manifesterats främst i det vardagliga bemötandet från chefer, kollegor, handledare och samarbetspartners.

Detta – att kön på 2010-talet – fortfarande spelar stor roll för bemötandet och för möjligheten att göra karriär inom akademin är också vad forskning på området visar.[25] Drude Dahlerups forskningsöversikt kring jämställdhet i akademin visar exempelvis att:

> *akademin består av ickejämställda organisationer, samtidigt som dessa institutioners självbild i stort sett fortfarande är, att kön inte spelar någon roll inom universitet och högskola, och att den akademiska organisationen vilar på strikt meritokratiska och könsneutrala principer"*[26]

Större delen av vad det här projektet visar finns redan belagt i forskning. Styrkan i projektet har dock sedan starten varit att det belyser komplexa fenomen på ett vardagsnära sätt som är möjligt förstå och ta till sig, liksom att praktiskt arbeta utifrån även för personer som inte har så stor förkunskap kring jämställdhetsfrågor. Till exempel ger berättelserna ett bra underlag för att diskutera vad lika villkor är och vilka beteenden som främjar respektive hindrar lika villkor mellan män och kvinnor.

[25] Se exempelvis, Dahlerup, 2010, SOU 2011:1. Svart på vitt – om jämställdhet i akademin, Sandström et al. 2010

[26] Dahlerup, 2010

I de kommande avsnitten redogör jag för de teman som tas upp i många berättelser och som vart och ett utgör delar i det mönster som berättelserna visar. Det här gör jag genom att dels skriva lite om varje tema och dels genom att lyfta fram citat ur berättelserna.

Jag har valt att sortera in det stora antal teman som beskrivs i berättelserna under fyra övergripande kategorier: kultur, struktur, konsekvenser och strategier. Det är på intet sätt vattentäta skott mellan dessa kategorier eftersom dessa hela tiden påverkar och går in i varandra. Val av kategori har baserats på det som berättelserna har tytt på varit kärnan i en episod.

Kultur

Med kultur avser jag fenomen som bemötande, värderingar, synsätt och förväntningar. I det här avsnittet behandlas hur dessa fenomen påverkar kvinnornas vardag och karriärer, bland annat genom att ta sig uttryck i olika situationer såsom handledarsituationer och seminarier samt genom hur de påverka kvinnornas handlingsutrymme.

Bemötande, värderingar och synsätt

Det är ingen tvekan om att det är ett synsätt, en värdering och det bemötande som det resulterar i som utgör kärnan i berättelserna. Det är dessa faktorer som sätter ramarna för det sociala och professionella livet i akademin och spelar störst roll för så väl arbetsmiljön och trivseln som för möjligheterna att göra karriär. Ofta handlar det om subtila dimensioner av bemötande som är svåra att upptäcka

> *Jag har mest upplevt att det har spelat roll att jag är kvinna i fråga om subtila, men väldigt klassiska händelser (Marie Ä)*

> *… problemen är ofta diffusa och svåra att sätta fingret på. (Maja Y)*

Ofta handlar de subtila dimensionerna i bemötandet om talutrymme: att män kommer till tals och blir lyssnade på medan kvinnor inte blir det utan blir ignorerade, förlöjligade eller förminskade. Med andra ord handlar det ofta om klassiska härskartekniker.

> *Att det spelar roll om man är kvinna eller man tar sig uttryck i små saker som att när professorn pratar lyfter han fram alla män men säger ingenting om den kvinnliga doktoranden. (Harriet M)*

> *Man blir inte uppmärksammad som kvinna när man säger något på ett personalmöte och liknande saker (Emma Q)*

Härskartekniker som man hört pratas om har åtminstone jag upplevt – allihop. (Marie Ä)

När jag två gånger fick pengar och ganska mycket pengar på mina forskningsansökningar så sa min chef inför hela arbetsplatsen att " ja, och så har "mitt namn" haft tur och fått pengar från FAS". Det där med tur har chefen aldrig sagt till någon av det manliga könet. (Viveka D)

Det skulle vid ett tillfälle bildas en akademisk förening inom mitt område och på den lista som kom ut med personer som kunde ingå fanns bara två kvinnor. Sedan 1940-talet har andelen kvinnor legat stabilt på 30 %. Jag skickade ett mail till alla på listan med frågan om inte någon tyckte att listan var anmärkningsvärd. Jag fick ett svar – av den andra kvinnan! (Harriet M)

Det förkommer också mindre subtila brister i bemötande och kränkande kommentarer:

… som både kvinnliga och manliga kollegor ibland kan säga för att statuera sin maktposition: "Men lilla hjärtat då?". (Alvida L)

Mer än en gång har jag varit med om att äldre manliga kollegor har lyssnat uppmärksamt och intresserat på varandras presentationer och inlägg men slår upp sina bärbara datorer för att spela spel, socialisera på facebook eller viskande dryfta något viktigare med närmaste man när en yngre kvinna talar (Maja Y)

Fast kvinnorna ofta vet att de utsätts för en härskarteknik påverkar de här upplevelserna kvinnorna väldigt negativt, för en del genom att väcka känslor av värdelöshet och litenhet:

Beteenden av detta slag har gjort att jag känt mig liten, oviktig och rent ut sagt dum, fastän jag känner till att det hör till de klassiska härskarteknikerna (Maja Y)

En annan negativ konsekvens av det bemötande som kvinnorna får är att det resulterar i extra arbete och ställer till problem i deras karriärer:

Till exempel bokade vi in en tid, men när jag kom så log han och sa att han hade bokat in annat och jag fick göra en massa ombokningar. (Malin Ä)

Ett par berättelser illustrerar att ett traditionellt kvinnligt beteende kan få ett negativt bemötande eller inte förstås ens när det förklaras tydligt, vilket kan förstås med att den manliga normen är så stark att tolkningar utifrån en annan position blir svåra att ta in:

Jag kan bli så arg att jag börjar gråta. Då har jag lärt mig att påpeka att jag är arg och inte ledsen, men det tas ändå som ett svaghetstecken. (Harriet M)

Flera berättelser beskriver att egenskaper som uppfattas som positiva i akademin ändå kan ses som negativa när en kvinna besitter dem. Med andra ord måste kvinnor gå balansgång på ett smalare utrymme än män för att duga och bli accepterade, enligt berättelserna. De får inte vara för ”kvinnliga” men heller inte för ”manliga”.

Det är till att stoppa undan blygheten och ta plats för att bli hörd som kvinna. Samtidigt är det där en balansgång. Kvinnor får inte ta för mycket plats heller. Då upplevs de lite manhaftiga och burdusa och det vill man inte heller vara. (Marie Ä)

Egenskaper som hos en man accepteras eller uppfattas som positiva – att han är beslutskapabel, effektiv och så vidare – ses ofta som negativa hos kvinnor. Är en kvinna så ses hon mer som bitchig, ruschig och en som kör över andra. Det här gör att kvinnor kan få mycket mer kritik när de kommer upp i hierarkin och gör som män alltid har gjort. (Harriet M)

En av de kvinnliga studenterna beskrev det som att de kvinnliga lärarna har ett smalare utrymme att gå på där de duger. Detta för att kvinnliga lärare inte heller får ta till sig för mycket av typiskt manliga attribut, alltså sådant som accepteras hos män. Om de gör det, uppfattas kvinnliga lärare som otrevliga och aggressiva, vilket inte nödvändigtvis gäller manliga lärare som uppför sig likadant. Om kvinnor är "för" försiktiga, uppfattas de som osäkra och inte som auktoriteter. (Christina U)

Jag har förstått av erfarenhet att man måste jobba emot de aspekter av ens kön som jobbar emot en. (Ann-Sofie Å)

Att inte duga på grund av för kvinnliga eller för manliga egenskaper kan ses som en form av dubbelbestraffning[27] som gör det nära nog omöjligt att ”vara rätt” som kvinna.

Att kvinnor värderas lägre än män återkommer i många berättelser:

Tror folk verkligen att kvinnor är sämre eller är folk så oreflekterade att de inte ser det här? Eller är de nöjda nu? Men nöjd kan man ju inte vara när det ser ut såhär! Vi har ju bara omkring 20 % kvinnliga professorer! Jag är av den åsikten att kvinnor och män kan lika bra. Är man det måste man ju titta på faktorer runt omkring – varför blommar inte kvinnor lika mycket i akademin? (Amelia M)

[27] Se http://kilden.forskningsradet.no/c16881/artikkel/vis.html?tid=35132. Datum 110920

Många deltagare skriver också om att problemen med bristande jämställdhet är relaterade till att män och mäns prestationer värderas högre än kvinnor och kvinnors prestationer.

> *På kurserna är det fortfarande ibland bara 10-12 % kvinnliga författare till böckerna och det måste bero på att kvinnliga forskares verk inte ses som lika mycket värda, för det råder då ingen brist på forskning av kvinnor. (Nina U)*

> *Jag läste en artikel som en man skrivit, där han förklarade barns motoriska utveckling utifrån iakttagelser gjorda i det egna hemmet. Artikeln var välskriven och jag uppskattade den mycket, men så upptäckte jag att mannens efternamn hade ett kvinnligt förnamn. Det var alltså inte en man som hade skrivit artikeln. Efterhand insåg jag att jag i och med det började tycka att artikeln var mer trivial. En kvinna som varit hemma och iakttagit sina egna barn… (Marlene K)*

Berättelserna lyfter att inte bara kvinnor i sig utan även sådant som förknippas med kvinnor värderas lägre än det som förknippas med män.

> *Kön spelar också roll för vilka ämnen som värderas. En kvinnligt dominerad utbildning som vi ger kurser på glöms till exempel konstant bort i diskussioner om utbildningsutbudet och man skämtar nedvärderande om den. Den får inte heller ta någon tid eller resurser. (Malin Ö)*

> *Dessutom värderas den kvalitativa forskningen, som fler kvinnor än män ägnar sig åt, inte alls lika högt som den kvantitativa. Även fast jag själv är kvantitativt skolad kan jag se det. (Harriet M)*

Andras föreställningar om vad som är värt något, vem som är värd något och om vilka beteenden som är bra respektive dåliga får konsekvenser, vilket berättelserna tydligt visar.

> *Jag känner att den enda som räknar mig som forskare är jag själv. (Tone K)*

> *Hur påverkar det mig att min far, när han på ett tydligt sätt vill säga att jag är duktig, väljer att beskriva mig som en man? (Marlene K)*

Alla de beteenden och attityder som nämns ovan utgör viktiga delar av kvinnornas arbetsmiljö och många berättelser visar, uttalat eller indirekt, att det har funnits och fortfarande finns, stora brister i kvinnornas psykosociala arbetsmiljö. Det är också främst detta; bemötandet från, kollegor, handledare och/eller institutionsledningen, som har gjort att flera av kvinnorna har funderat på att avbryta sin forskarutbildning eller sin forskarkarriär. I en kartläggning som gjorts bland alla doktorander som antagits till forskarutbildningen hösten 1999 till och med våren 2001 och ännu, då undersökningen genom-

fördes, inte avslutat sina forskarstudier uppgavs att det vanligaste skälet till detta var socialt. Könsskillnaden var också stor då 40 % av kvinnorna och 28 % av männen angav detta som huvudskäl, 72 % respektive 51 % angav det som ett av skälen.[28]

Många deltagare kopplar det bemötande de får och de värderingar som detta bemötande tyder på till att det finns en maktordning där män och det som förknippas med män värderas högre än kvinnor och det som förknippas med kvinnor. Att en sådan maktordning finns har lyfts fram av många teoretiker tidigare.[29] Likaså att problemen inom akademin ofta är såhär subtila och invävda i det sociala samspelet så att de rör sig i gränslandet mellan att vara osynliga och synliga går i linje med tidigare forskning.[30]

Uppfostran, andras förväntningar och kultur med krav på vassa armbågar – orsak till en kulturkrock

En del av del av den akademiska kulturen som berättelserna talar om handlar om vassa armbågar och om att fokusera på och hävda sig själv, ibland på bekostnad av andra.

> *… seminarier har varit långt ifrån trygga rum. Istället har det, åtminstone tidigare, varit en ganska fientlig miljö. (Jane A)*

> *Jag trivdes inte en miljö med vassa armbågar där det var viktigt att alltid bygga sin egen framgång genom att förringa andras prestationer. (Kajsa C)*

Det här sättet att vara innebär en konflikt med det sätt som många kvinnor har socialiserats till att bete sig.

> *Ibland är det ju så att jag beter mig på ett sätt för att jag är uppfostrad till att t.ex. inte prata högt, att inte ta för mig, bete mig på ett diplomatiskt sätt, tänka på andra och inte konkurrera ut någon. Uppfostran och ens egna föreställningar gör att man ibland lägger krokben för sig själv.(…) Hela ens yrkesverksamma liv är man liksom uppfostrad till att acceptera många (…) situationer som kvinna, att det är män som tar till orda och blir huvudtalaren i sammanhanget utan att de behöver vara klokare eller bättre. Folk förväntar sig det. (Ann-Sofie Å)*

> *Armbågarna är vassa, både hos män och kvinnor, och systemet främjar knuffar på vägen mot toppen. Unga kvinnor tycks i detta sammanhang vara de lättaste att välta, vilket kanske inte är så underligt med tanke på hur vi formats av samhället till att vara mer benägna att ta in andras åsikter och ifrågasätta*

[28] SOU 2011:1, 68-69
[29] Se bland annat Hirdman (1988)
[30] Se bland annat Husu, 2005; Dahlerup 2010

> *vår egen kunskap – egenskaper som rätt utnyttjade kan vara en enorm styrka inom forskningen, men som motsatt kan leda till ett ständigt tvivel på de egna insikterna och resultaten. (Maja Y)*

En del kvinnor är uppfostrade på ett annat sätt men ser hur många andra kvinnor hamnar utanför på grund av att de är så ”väluppfostrade”.

> *min uppväxt lärde mig inte någonting om att jag som flicka borde anse mig själv vara svagare och aningen lite dummare än pojkarna (…) Alltför många står och väntar på att dörrar ska öppnas – eller bytas ut mot svängdörrar. Små välanpassade, väluppfostrade köer överallt. Väntande kvinnor hänvisas till sammanträdesrummen. Idag har vi lediga platser i 115 manligt dominerade kommittéer och arbetsgrupper och betygsnämnder. (Maria K)*

I flera berättelser är andras förväntningar ständigt närvarande. De påverkar vad andra gör och därmed hur kvinnornas sociala verklighet, liksom de möjligheter de får, ser ut. Att kvinnor ska ta huvudansvaret för hem och barn är en förväntan som är närvarande i många berättelser. Denna förväntan följer i flera berättelser med en förväntan på att kvinnorna därmed inte kommer att kunna hantera sin akademiska situation när de får barn och därför inte uppmuntras att satsa på sin forskarkarriär eller på sådant som är meriterande för denna.

Förväntningarna från andra handlar även om andra saker, så som att kvinnorna ska acceptera en lägre lön än manliga kollegor och om att de ska ställa upp på att utföra arbetsuppgifter som inte har något värde för deras karriär men som andra vill att de ska göra eller som de gör för att en tredje part inte ska bli lidande. Dessa förväntningar gör även att en situation som borde vara positiv – som att vara efterfrågad – kan vändas till något negativt, som att bli uppsplittrad, ställa upp och ändå inte få något för det i form av lön eller uppskattning. Orsaken till att det kan bli så menar flera kvinnor är både förväntningar från andra och den egna viljan att till exempel vara till lags, vara lojal med arbetsgivaren eller att vara duktig.

När de förväntningar som finns på kvinnor skärskådas – att de ska ta huvudansvar för hem och barn, ställa upp för andra, göra arbetsuppgifter som behöver göras men som inte är meriterande – blir det tydligt att dessa förväntningar går rakt emot många av de förväntningar som finns på en forskare inom akademin. De här förväntningarna kan med andra ord lätt leda till ytterligare en förväntan – nämligen en förväntan om att kvinnor inte ska vara lika bra forskare som män. Detta utifrån att förväntningarna på hur en forskare ska vara och vad denne ska göra är satta utifrån en manlig norm. Kvinnorna måste därför bete sig på ett annat sätt än det sätt många av dem har uppfostrats till för att passa in i akademin.

Den omöjliga ekvationen: att ge forskningen 100 % och familjen lika mycket

Frågor om förutsättningarna för att kombinera arbetsliv och föräldraskap återkommer i väldigt många berättelser. Flera berättar om svårigheter att kombinera arbete inom akademin med familjeliv.

> *Karriär och privatliv hänger ju ihop och jag inser att det ligger många kvinnor i fatet. (Ann-Sofie Å).*

> *… många väljer bort barn inom akademin, det ryms liksom inte. (…) ska andra måsta välja bort familj för karriären och ska jag som har familj måsta kämpa så för att, med mina förutsättningar, ha en plats i akademin? (Nina K)*

Flera talar också om att det finns en uttalad skepsis mot att det går att kombinera föräldraskap med forskning – särskilt när kvinnor blir föräldrar.

> *Sedan kom jag att vänta barn själv och en ny värld med attityder och åsikter öppnade sig för mig. Det finns de som säger att man inte vet vem sambon är innan man skaffat barn, men detsamma skulle kunna sägas gälla kollegor och arbetsplatser (Maja Y)*

> *Min chef insisterade dock på att jag skulle ta min licentiatexamen först, trots att ingen annan på vår enhet hade gjort på det sättet. Han sa rakt ut att han tyckte att jag skulle ro i hamn den ifall jag planerade att skaffa fler barn. Här känner jag att jag saknade förtroende från min chef för att jag skulle klara av en doktorsexamen (och samtidigt vara småbarnsmamma). (Tone K)*

Ett annat tema är tvekan inför att påbörja eller beslut att skjuta upp en forskarkarriär för att det upplevs och/eller förväntas vara så svårt att kombinera med familjeliv.

> *När jag tvekade att bli doktorand i början var det just detta som var mitt problem. Måste jag jobba mycket övertid och har jag möjlighet att samtidigt ha små barn? (Tone K)*

> *Fortfarande så delar inte män och kvinnor lika på ansvaret för barnen och många kvinnor skjuter både 10 och 20 år på det de hade tänkt göra för det passar liksom inte in. (Ann-Sofie Å)*

Berättelserna vittnar om att strukturerna såväl som kulturen på universitetet ibland hindrar istället för att möjliggöra att kombinera föräldraskap och forskning.

> *Barn i akademin är till och med ett fult samtalsämne. Det är otänkbart att ta upp det på ett styrelsemöte. Det är för "låg" nivå på det. (Amelia M)*

När jag frågade en kollega som fick barn för ett tag sedan om hon skulle jobba något sa hon:

– Inte på papperet men jag har projekt jag måste färdigställa.

Så här är det hela tiden. Man tar med sig ungen hit eller sitter hemma och jobbar (…) jag blir lite arg när jag tänker på att alla vet att kvinnor jobbar gratis, men (…) det är inget man diskuterar eller tar ställning till. Det är inte så att folk är tvingade. Det kanske är därför det fortgår. Det handlar om ens egen karriär och då försöker man förvalta de möjligheter som finns. (Amelia M)

När struktur och kultur hindrar istället för möjliggör blir det kvinnorna själva som får hitta lösningar. Med andra ord görs strukturell problematik till individuella problem.

Liksom i den studie som Liisa Husu[31] gjort om köns betydelse i akademin är det inte familjen eller moderskapet i sig som beskrivs som problem utan problemen ligger i de attityder som kvinnorna möts av inom akademin, från kollegor och chefer.

Det finns dock kvinnor som trots att även de mött en del motstånd lyckas kombinera familjeliv och ett liv som forskare och tycker att det fungerar bra. De som tycker så är främst de som bestämt sig för att inte jobba mer än heltid och de som fått bra stöd kring att kombinera familjeliv och arbete.

Sedan tänkte jag att jag ska se till att ta min doktorstitel utan att jobba mer än heltid. Jag kände att om det krävs att man jobbar mycket övertid så förlorar forskarvärlden en hel grupp med människor, liknande mig... (Tone K)

Jag upplever att det är lättare att vara mamma inom akademin än inom andra yrken (Amelia M)

Flera kvinnor noterar i berättelserna att män och kvinnor med barn bemöts olika:

Intressant nog är det så att när jag som småbarnsmamma och doktorand diskuterar möjligheterna till undervisning hänvisas till problemen att balansera familj, avhandling och undervisning. För mina manliga kollegor gäller balansakten bara avhandlingen och undervisningen. Detsamma gäller föräldraledigheten som inte är en black om foten för männen i samma utsträckning som för kvinnorna, utan ett bevis för att han är både genusmedveten och tar sitt ansvar. (Maja Y)

Jag tror att det är lite annorlunda för män för de är oftast föräldralediga kortare perioder och sällan heltid. När de är föräldralediga och kommer in med

[31] Husu, 2005

barnen på jobbet, känns det som att de betraktas och bemöts på ett annat sätt. Det är nästan så att folk hjälper mannen som går ur hissen med en barnvagn! (Amelia M)

Socialt ansvarstagande och att se vad som behöver göras

Berättelserna visar att det inte bara är i hemmet som kvinnor tar stort socialt ansvar. Även på jobbet är det många kvinnor som berättar om hur de ställer upp för andra, både kollegor och studenter, fast det inkräktar på deras egen möjlighet att meritera sig. Brister i bemanningsplaneringen är, tillsammans med en förväntan att kvinnor ska ta på sig icke meriterande arbetsuppgifter, ett par orsaker till detta.

När vi kvinnor kommer ut i arbetslivet är det samma fenomen – vi ser för mycket och ser konsekvenserna. Det vet jag inte om män gör och då får vi automatiskt mer arbete. Ofta när en kvinna får samma jobb som en man har haft verkar hon jobba mer för att hon ser mer saker som behöver åtgärdas. Då kan det bli så att hon inte anses vara lika effektiv, men effektivitet är ju inte alltid ett mått på det bästa arbetet! (Harriet M)

På vår institution bokför vi inte antalet undervisningstimmar. (…). De "snälla" personerna får då ta mer undervisning. (Malin Ä)

Tillsammans ansvarade vi för en viss mängd undervisning. Han hade mycket att göra med sin forskning då och därför tog jag två tredjedelar av undervisningen. Jag tänkte att man hjälps väl åt, men efter ett och ett halvt år sa jag till vår professor att jag ville ha mer forskningstid. Han sa att det inte var möjligt och angav inget skäl utan jag skulle bara förstå att min kollega hade mycket att göra. (Harriet M)

Flera kvinnor berättar också om hur de tar ansvar för att förbättra relationer på arbetsplatsen, även till män som behandlat dem illa:

han skulle aldrig ha tagit i att det var spänt när vi sågs i korridoren (…) men jag orkar inte ha sådana här dålig saker omkring mig. Kan jag städa bort något så vill jag göra det. (Nina U)

Stöd och uteblivet stöd – händelser och icke-händelser med stora konsekvenser

Liisa Husu skriver:

Genom att bestå av icke-händelser blir akademins könsdiskriminering svår att upptäcka och bemöta, särskilt för utomstående[32]

[32] Husu, 2005, s 7

Hon beskriver dessa icke-händelser som

> *tystnader, tigande, uteslutande, förbigående, ignorerande, osynliggörande eller brist på stöd. Vad som händer kan egentligen vara att "ingenting händer" eller att någonting som borde hända i ens karriär inte händer; man blir inte sedd, hörd, läst, refererad eller citerad, inbjuden, uppmuntrad, får inte stöd…*[33]

Icke-händelser är centrala även i berättelserna från det här projektet. Detta främst i form av avsaknad av stöd i olika former. Det rör sig om brist på uppmuntran, tillit, positiv feedback, synliggörande. Denna brist på handlingar som är viktiga för att skapa möjligheter i akademin – och även för att bibehålla en tro på sig själv – är lika allvarliga hinder som de negativa handlingar som kvinnorna råkar ut för.

> *Att inte få höra att man har gjort något bra under flera år, vilket var min verklighet, att inte få någon konstruktiv kritik, ja knappt någon feedback alls under flera år - det blir väldigt tungt. (Nina U)*

> *Om man inte tror att man kommer att lyckas så gör man förmodligen inte det heller. (Sandra Q)*

> *Jag upplever att kvinnor får kämpa mer än män. Vi får inte samma stöd. Till exempel har jag dragit in alla mina forskningspengar själv medan män har fått pengar från basanslagen. När jag påpekar det svarar folk att allt inte kan vara rättvist jämt. (Harriet M)*

Bristen på stöd som omtalas i många av berättelserna handlar främst om brist på stöd från handledare och/eller från chefer, men även brist på stöd från kollegor. Bristen på stöd kan vara såväl generell som koppad till kvinnornas föräldraskap.

Bristen på stöd från chefer kan också handla om brist på stöd i konfliktsituationer och om brist på stöd för att ta sig framåt i forskarkarriären. Flera berättelser vittnar om chefer som inte ger stöd trots att de blir uppmärksammade på de problem som finns och specifikt ombedda att hjälpa till.

> *Min handledare gav mig ingen tid eftersom han inte fick något för det och det fanns en konflikt mellan honom och vår enhet. Ingen hjälpte till att lösa situationen och svaret från min chef var att jag kanske inte skulle kunna komma vidare och ta en doktorsexamen. (Tone K)*

Berättelserna vittnar också om en problematik kopplad till att chefen inte alltid har högre status än medarbetarna och till att det finns en ibland kontraproduktiv respekt för forskare i höga positioner:

[33] Husu, 2005, s 25

Chefen stod inte högst i rang och jag tänker att det kanske var därför som hon inte vågade ta tag i problem som hade med personer med högre status att göra. (Malin Ä)

Då pratade ledningen med honom men det var inte som att de sa: "Nu jävlar lägger du av med det här! Annars får du inte ha några doktorander". Istället var tonen ungefär: "Kan du inte tona ner lite, snälla du…" (Emma Q)

Kvinnorna tillskrivs av chefer egenskaper som brist på förståelse för den som mår dåligt, att de tar åt sig för mycket eller kräver för mycket:

när jag berättade för henne att jag mådde dåligt, försvarade hon männen. Hon tyckte att jag var överkänslig och inte skulle ta det personligt. (…) Som chef var det lättare att säga att jag skulle lösa problemet, istället för att lösa problemen på arbetsplatsen. (Malin Ä)

Handledaren fick det att låta som om det var vi som tog åt oss för mycket och han kom undan med det. (Emma Q)

Resultatet av ovanstående blir att kvinnorna fortsätter må dåligt och/eller hindras i sin karriär, de män som behandlar dem illa tillåts fortsätta med det och cheferna behöver inte ta sitt ansvar. En annan följd blir att kvinnorna ofta både måste sköta sitt arbete och utföra arbetsuppgifter som egentligen ska ligga på en chef eller på en handledare. Exempel på sådana arbetsuppgifter har varit att hitta en ny handledare när den första inte fungerat, hantera regelbundet förekommande konfliktsituationer, driva på forskningsprocessen under doktorandtiden när handledaren inte gör sitt jobb och liknande. Detta tar ofta både mycket tid och energi och kan ibland upplevas som nästan övermäktigt.

Berättelserna visar på en hög acceptansnivå för beteenden som borde vara oacceptabla men som framför allt män med högs status tillåts fortsätta ostraffat med:

Vår handledare behandlade över lag kvinnor likadant och det uppmärksammades även av annan personal. Trots att en del av den fasta personalen till och med var tvungna att sjukskriva sig eller vägrade jobba med vår handledare togs det inte riktigt på allvar av ledningen. (Emma Q)

Det som är underligt är att han har fått fortsätta vara handledare trots att nästan alla som han handlett har tvingats byta handledare innan de har kunnat bli klara. (Nina U)

Ibland upplevs andra kvinnor som en del i de strukturer och i den kultur som hindrar kvinnor i akademin.

… det var för lite öppenhet och för mycket maktbegär hos de som satt på makten. De kände sig hotade och kvinnor motades bort ganska effektivt. De som blev kvar var de som hade fogat sig in i makthierarkin som redan var satt. Jag har upplevt att både män och kvinnor har konserverat gamla makthierarkier. (Nina U)

När min biträdande handledare behandlade mig illa och sa en hel del oförskämdheter bakom min rygg så fick jag inte något stöd från mina kolleger eller min handledare. Inte ens de kvinnor som fanns i min närhet gav mig något stöd.(…) Det är väldigt tydligt i många sammanhang att kvinnor som nått långt inom akademin är väldigt ovilliga att släppa fram andra kvinnor. (Viveka D)

Idag är de flesta administratörer kvinnor och det verkar vara lättare för män att få support av dem. Jag vet inte om det beror på att jag förväntar mig att de ska tycka att det är onödigt att jag ber om hjälp eller om det beror på dem. I alla fall känner jag mig inte berättigad till deras hjälp. (Ann-Sofie Å)

Den vanliga uppfattningen att kvinnor inte alls stödjer varandra stärks dock inte av berättelserna utan exemplen på att kvinnor stödjer varandra och/eller är en förutsättning för att göra karriär som kvinna är lika vanliga som exemplen på det motsatta:

Vi var en doktorandgrupp med bara tjejer och hade vi inte haft varandra skulle jag inte ha stått ut utan sagt tack och hej och lämnat universitetet. (Emma Q)

Jag finns på en kvinnodominerad arbetsplats och både de högre cheferna, professorerna och de handledare jag har haft har varit kvinnor och de har möjliggjort att det har gått bra för mig. (Amelia M)

De flesta episoder i berättelserna där män har en roll visar män som återskapar maktordningen mellan män och kvinnor, det vill säga män som bidrar till bristande jämställdhet. Det finns dock även berättelser som lyfter fram män som utgör ett stöd för kvinnorna:

Jag har haft några nära medarbetare, både här och på andra orter som har varit väldigt stöttande och som har sett att jag faktiskt, som ung kvinna, blev behandlad annorlunda. Då är det ganska tillfredsställande att höra en äldre manlig kollega säga

– Men oj hur du blir behandlad. (Marie Ä)

Likaså finns det några exempel på när ledningen för en institution har stöttat kvinnorna:

… jag har väldigt bra stöd nu. Den nya ledningen har visat på alla sätt att de vill stötta och att de vill ha mig här (…) ledningen för institutionen är rak och direkt, visar att de bryr sig om individen och förstår det här med maktstrukturen. (Nina U)

Det som har präglat de situationer som slutat så illa som i sjukskrivning har, förutom stora brister i bemötandet, präglats av frånvaro av stöd från kollegor och andra i kvinnornas närhet på jobbet. Situationer där kvinnorna får stöd eller känner att någon står på deras sida utvecklas i berättelserna inte alls i lika negativ riktning som situationer där de inte får stöd.

Intressant att notera är att en ny avhandling ger stöd för:

…att skillnader i hälsa mellan kvinnor och män delvis kan härledas till brist på jämställdhet. (…) När män och kvinnor ges olika förutsättningar och makt att forma sina liv och att delta i samhällets utveckling påverkas (…) deras hälsa genom förkroppsligande av såväl biologiska som sociala bestämningsfaktorer".[34]

Väldigt få berättelser tar upp att kvinnorna pratat med kollegor om problematiken kring kön. Om kvinnor ändå gör det förtäljer inte historierna men några indikatorer på att sådana försök blir tystade finns i berättelserna, både från grundutbildningen och från senare stadier i den akademiska karriären:

Undervisningen var fyrkantig och förenklad och ifrågasättande av maktstrukturer, däribland könsmaktsstrukturer, fanns det inget utrymme för. (…) Det har varit så att jag har rått att anmäla, men det är ingen som törs säga något om hur det kan vara och så har jag också känt. (Nina U)

Sexuella trakasserier närvarande men sekundära

Flera berättelser vittnar om sexuella trakasserier men fokus läggs aldrig på det utan det berättas liksom i förbifarten, som ett exempel bland andra på det synsätt och det bemötande som kvinnorna lever med. Fokus läggs istället på hur bemötandet hindrar karriären.

Professor B sade (…): "Om jag inte hade händerna fulla av saker skulle jag tafsa på dig!" Och detta såg han även till att infria en dag. (Alvida L)

… väldigt tragiskt är att det fortfarande förekommer att män kommer med erbjudanden om avancemang inom akademin i utbyte mot sexuella tjänster. Jag har haft den möjligheten flera gånger. Det är förstås inget jag har gått med på, men att det förekommer sådant även idag är bara att konstatera och det är helt ofattbart. (Nina U)

[34] Sörlin, 2011

Intersektionalitet, genusperspektiv och internationella erfarenheter

Flera kvinnor tar upp att faktorer som kön, ålder och etnicitet samverkar och sammantaget – inte var för sig – leder till ett visst bemötande.

> *När hela arbetsgruppen är samlad kan jag också känna att alla gamla hierarkier – kön, ålder, status, antal år i arbetslivet – spelar roll. (Malin Ä)*

Flera kvinnor som har skrivit berättelser i projektet visar att de har kunskap om genus och i några fall också att de använder genusperspektiv som ett analytiskt verktyg i arbetet till större eller mindre del. Ett par berättelser lyfter också fram denna kunskap som något som uppfattas som farligt av omgivningen och bemöts på ett negativt sätt:

> *Många upplevde också min genusmedvetna ansats som provocerande och såg nog ner på genusfrågan. Både jag och en manlig doktorand blev illa behandlade när vi närmade oss den. Med mitt genusperspektiv kändes det som att jag liksom hotade alltihop. (Malin Ä)*

> *Är man som jag blir man snabbt känd som rödstrumpa och så bortförklaras en del av det jag tar upp… (Harriet M)*

Två av berättelserna i projektet är skrivna av kvinnor som växt upp i och påbörjat sina karriärer i andra länder än Sverige. Deras erfarenheter skiljer sig i vissa avseenden både från varandra och från de övriga berättelserna. Detta i och med att en av dessa kvinnor har råkat ut för såväl hot som förföljelse genom sin yrkeskarriär på grund av sitt kön och val av yrke, medan den andra kvinnan har upplevt akademin som respektfull mot både män och kvinnor såväl i tidigare hemländer som nu i Sverige. Vissa teman går dock igen såväl i dessa berättelser som i de berättelser som är skrivna av personer med huvudsaklig erfarenhet från Sverige. Ett exempel på gemensamma teman handlar om hur viktigt behov av stöd från omgivningen är för att kunna trivas och få goda förutsättningar att göra karriär. Ett annat gemensamt tema är hur negativa erfarenheter, i det ena fallet tolkat som beroende på kön och i det andra fallet inte, har lett till funderingar om att sluta sin akademiska bana.

Chynthia B berättar om hur atmosfären i andra länder där hon deltagit i seminarier är så varm. Den beskrivningen av seminariekultur återfinns inte i någon av de övriga berättelserna om nuläget och det kan i sig synliggöra avsaknaden av ett sådant klimat.

Formell och informell struktur

Med formell och informell struktur menar jag förfaringssätt, krav, bedömning av arbetsprestationer och maktstrukturer. Hur detta, liksom värderingen av

kvinnor och det som förknippas med kvinnor, tar sig uttryck i situationer som är eller ska vara formaliserade behandlas i det här avsnittet. Sådana situationer kan röra exempelvis lönesättning, anställning, handledning, fördelning av resurser eller forskningsmedel.

Missgynnande av kvinnor vad gäller lön och anställningsvillkor

Nära hälften av alla berättelser berör frågan om lön och några av dem handlar om missgynnanden i samband med föräldraledighet både vad gäller resurser och lön:

> *…ett tillfälle när mitt kön har spelat roll i min karriär är när jag kom tillbaka från mammaledigheten. Då hade jag halkat efter lönemässigt jämfört med de som hade samma lön innan och samma typ av arbete. (Emma Q)*

Några tar upp en generell problembild av lönefrågan ur ett jämställdhetsperspektiv:

> *Jag förstår att det finns problem relaterade till kön både inom och utanför akademin, till exempel vad gäller lönen. Det skevar ju fullständigt och det kan inte vara en slump. (Amelia M)*
>
> *Nu har ju alla arbetsplatser individuell lönesättning och det tycker jag är bra, men det finns ju risk att kön smyger sig in där också. (Emma Q)*

Det finns också de som i sina berättelser hänvisar till forskning som visar att kön har betydelse både vad gäller lön, karriärmöjligheter och möjligheter att få pengar till forskning, vilket är helt korrekt enligt flertalet rapporter och studier.[35]

Lönefrågan framställs i berättelserna inte som en fråga som handlar endast om pengar i sig utan om något som speglar en värdering, som statuerar värde och som ibland också, tillsammans med bemötandet i en förhandlingssituation eller i övrigt, kan få stor effekt på den egna känslan av värde och drivet framåt.

Flera personer tar också upp att de har missgynnats i en anställningssituation. Exemplen är väldigt konkreta och rör ofta sakkunnigutlåtandena som legat till grund för beslutet:

> *Jag hade mer erfarenhet, publikationer i bättre tidskrifter och mer pedagogiska meriter än den andra sökanden. Ändå bedömdes våra meriter som likvärdiga och mannen fick tjänsten. Sakkunnigutlåtandena som detta beslut grundades på är typexempel på hur man skriver upp en man och ner en kvinna. (Harriet M)*

[35] Se exempelvis, Högskoleverkets rapport 2008:20, Kvinnor och män i högskolan; SOU 2011:1. Svart på vitt – om jämställdhet i akademin, Sandström et al, 2010

I utlåtandena framhölls att mannen även hade ägnat sig åt undervisning, medan det om mig stod att forskningen var åsidosatt genom att jag ägnat mig åt undervisning. (Marie Ä)

Det lyfts även upp att rekryteringsförfaranden kan se väldigt olika ut:

För några av de visstidsanställda gäller regeln "du skall få arbetet genom egna meriter i konkurrens med andra", men för andra gäller andra regler "vi ser till att utannonsera en tjänst inom område A eftersom professor 1 vill att hans före detta doktorand skall få en lektorstjänst". (Alvida L)

Även resonemang om karriärmöjligheter som återges visar hur det förekommer en attityd som missgynnar kvinnor:

Vi hade en diskussion en gång om vilka unga förmågor hos oss som vi trodde skulle nå långt. Mot en kvinna användes argumentet att hon varit barnledig. Jag svarade att mannen vi diskuterade hade varit barnledig lika mycket. Svaret från den manliga kollegan blev: "Ja, men det är väl bra att han är barnledig, det brukar ni ju tjata om att vi ska vara". Det är nästan så att det för en man är meriterande att ha varit barnledig medan det är demeriterande för en kvinna. (Harriet M)

Flera kvinnor tar också upp de osäkra anställningsvillkoren inom akademin, stressen som uppstår till följd av dessa och vikten av trygghet i anställningen.

Krav på att arbeta utomlands – svårare för den som har huvudansvar för hem och barn

Flera kvinnor tar upp att det finns en problematik relaterad till kön i kraven på att arbeta utomlands en tid, vanligen under post doc tiden. Ett par kvinnor tar upp att de antingen inte velat åka utomlands men åkt ändå eller att de tackat nej till erbjudanden om utlandstjänst av familjeskäl.

Problemet var bara att jag var gravid då, vilket jag inte var när jag sökte. Därför var jag inte beredd att åka utomlands en längre period (…) Jag tycker att det är stelt att behöva vara utomlands i sin post doc. För mitt ämnesområde är det till och med möjligen en nackdel. (…) Frågan om var och hur länge du gjort post doc ställs alltid när du söker pengar och i befordransansökningar. Jag ställer själv inte upp på det, men vill ändå jobba inom akademin (Amelia M)

…kvinnans handledare var av åsikten att doktorander skall ut och se sig om i världen för att kunna bli duktiga forskare. Detta var något som kvinnan inte upplevde som speciellt lockande eftersom hon hade skaffat sig familj och hade små barn hemmavid. Trots detta lät hon sig övertalas… (Alvida L)

Kraven på att åka utomlands är något som både män och kvinnor möter i akademin, men som slår olika mot kvinnor och män som grupper genom att kvinnor, på gruppnivå, fortfarande har huvudansvaret för hem och barn.

Utlämnad till handledaren på vinst eller förlust

Den maktasymmetri som finns mellan män och kvinnor och som är kopplad till att män och det som förknippas med män värderas högre än kvinnor och det som är förknippat med kvinnor gör att kvinnor ofta redan är i ett underläge och i en utsatt position när de möter strukturella problem i organisationen. Det här gör att det lätt blir så att kvinnor drabbas hårdare av dessa.

Ett sådant område är handledarrelationen, som är ett ständigt återkommande tema i berättelserna. I de flesta fall vittnar berättelserna om att kontrollsystemet runt handledningen inte alltid fungerar. Doktoranderna blir många gånger utlämnade till handledarens förhållningssätt till kön, till att vara handledare, till ämnesområdet och till sådant som föräldraskap.

I vissa fall har handledaren och/eller bihandledaren knappt gett doktoranden någon handledning.

> *Jag upplevde en så otrolig respektlöshet när handledaren inte läste det jag skickade in. Han gjorde inte sitt jobb, men jag var i underläge så jag kunde inte göra mycket åt saken, särskilt inte då han var så nära knuten till personer i andra maktpositioner. (Nina U)*

I andra fall handlar problemen om att handledaren har en negativ attityd till att doktoranden skaffar barn under doktorandtiden, saknar förståelse för det perspektiv doktoranden använt eller i övrigt behandlar doktoranden.

> *Vi hade nämligen en handledare med ett väldigt problematiskt förhållningssätt. Han spelade väldigt mycket på kön och skämtade bland annat på ett opassande sätt och skulle bossa över oss. (Emma Q)*

Att doktorander relativt ofta upplever sig ha en väldigt utsatt position i förhållande till sin handledare har visats tidigare, bland annat i Doktorandspegeln som genomförs av Högskoleverket. Undersökningen från 2008 visar att doktorander i många fall är mer utsatta än andra anställda och 20 % av kvinnorna respektive 10 % av männen uppgav att de hade haft ett beroendeförhållande till sin handledare som de upplevt som besvärande.[36]

Det finns även berättelser som vittnar om väldigt god handledning och en förståelse för de krav som arbete i kombination med familjeliv ställer. När en

[36] Högskoleverket, doktorandspegeln, rapport 2008: 23

sådan förståelse finns visar berättelserna också att det går att hitta väldigt bra lösningar för både karriären och familjelivet, särskilt när handledaren går in för att vara ett stöd för doktoranden.

> *Jag tror att hon har haft en plan för alla sina adepter. Hon gör saker som är förmånliga för mig utan större väsen och är ett föredöme i hur man tar sig igenom akademins slalombana. Hon har alltid stått bakom mig, osynlig, men visat med små vinkningar att jag är på rätt spår. (Amelia M)*

> *Nu är läget ett helt annat. Jag har fått kommentarer från en fantastiskt duktig person och dessutom en ny handledare där kommunikationen fungerar hur bra som helst. Hon är väldigt duktig och positiv. Det är skönt att äntligen få återkoppling på det som jag skickar in och att känna att hon också driver på och ser till att vi ses. (Nina U)*

Högre krav och kritisk granskning in absurdum

Många berättelser tar upp att högre krav ställs på kvinnor än på män och att kvinnorna granskas mer än vad som krävs av sammanhanget. Många kvinnor talar om att de måste bevisa sin duglighet om och om igen. Det räcker varken med en anställning, en disputation eller ens en högt uppsatt position för att slippa bevisa sin duglighet om och om igen.

> *Jag känner att jag hela tiden måste bevisa att jag är väldigt, väldigt duktig. Jag måste publicera mer än mina manliga kollegor. Jag måste hela tiden vara bäst för att vara rättfärdigad på min post. (Harriet M)*

> *… man måste vara patologiskt effektiv om man ska ta sig fram genom glastaket. (Eivor M)*

> *Det var då jag mötte vad jag brukar kalla lilla-gumman-syndromet, det vill säga att som kvinna måste du kunna mer för att bli tagen på allvar. (…) Som ung och blond blev jag tagen på allvar först när jag bevisade att jag faktiskt kunde det jag pratade om. Det var inte så, som det var för många män, att de fick legitimitet direkt genom sin anställning och genom att de hade skrivit sin avhandling. (Emma Q)*

Ibland är kravet på att bevisa sin duglighet något som märks i vardagliga sammanhang och ibland är det något som präglar långa perioder:

> *Det sades till mig att om jag visade framfötterna skulle jag få fortsätta till doktor efter licentiatexamen.(…) Jag minns många nätter när jag hade min son på knäet lekandes med min dyra avancerade miniräknare (…). Jag såg det som enda lösningen, i min desperation över att få uppgifterna klara, för att visa att jag var värd en doktorandtjänst fram till doktor. Samma tjänst som*

för mina manliga forskarstudentkollegor redan var klar dagen då vi började forskarutbildningen. (Vanja D)

Ibland verkar de högre kraven på kvinnor grundas på ett upplevt antagande från omgivningen om att kvinnor inte kan och kravet på motbevisning till det antagandet. Ibland verkar de högre kraven dock bero på det motsatta – förväntningen att kvinnor ska vara duktiga hela tiden:

Det finns också en förväntan om att jag som kvinna ska klara allting. Ordnar jag något ska det vara med finess! Män kan däremot komma undan utan att göra ett särskilt bra jobb och det upplevs ändå som tillräckligt. (Ann-Sofie Å)

I berättelserna framställs de egna relationer till studenterna som väldigt positiva. Några konstaterar dock att studenter ibland har skilda förväntningar på manliga och kvinnliga lärare och att det kan göra det svårt för kvinnliga lärare att sätta sig i respekt men också att leva upp till studenternas positiva förväntningar som kan vara högre än på manliga kollegor.

Studenterna berättar också att de märker att de ställer större krav på en kvinnlig lärare än en manlig om hon ska duga som "tillräckligt bra". Studenterna konstaterar också att de – trots att de är medvetna om problemet – har betydligt lättare att tillskriva en manlig lärare auktoritet än en kvinnlig. (Christina U)

Att hela tiden behöva bevisa att man som kvinna duger till något, trots en hög position och doktorsexamen, kan beskrivas som en kritisk granskning in absurdum. Ett annat uttryck för detta är kritik som inte är utvecklande och ospecificerad:

… han läste min avhandling och kom med några svajande, svepande kommentarer; mycket tyckte han var bra men några saker tyckte han att jag skulle utveckla. Han kunde dock inte precisera vad. (Nina U)

De högre krav som ställs på kvinnor jämfört med de som ställs på män som lyfts fram i berättelserna rör såväl forskning som andra uppgifter som hör till en befattning på universitetet. Till detta kan läggas att dessa högre krav även återfinns i privatlivet, enligt såväl berättelserna från projektet som enligt befintlig statistik och forskning som visar att kvinnor fortfarande har huvudansvar för hem och barn.[37]

[37] Se exempelvis, SCB - På tal om kvinnor och män, 2010; SOU 2011:1. Svart på vitt – om jämställdhet i akademin

Vad och vem värderas, gentemot vad och av vem – en knäckfråga

Flera kvinnor problematiserar bedömningar gjorda inom akademin av vad som är god forskning respektive en god prestation. Berättelserna belyser att bedömningen är beroende av vem det är som bedömer och av hur denne uppfattar såväl det som bedöms som den som bedöms. Även vad som tas som utgångspunkt för bedömningen, det vill säga vilken standard en prestation mäts utifrån, spelar roll.

> *Det som min förra handledare ansåg felaktigt i avhandlingen bemöts nu som positivt. Ska jag vara riktigt bitter så har min förra handledare stulit tre till fyra år av mig och det har kostat mycket både ekonomiskt och mentalt. (Nina U)*

Flera berättelser tar också upp att det sätt på vilket prestation och framgång mäts i dagens akademi inte visar vad som är god forskning, exempelvis när prestation mäts i antal publikationer eller refereringar.

> *Idag talar man (…) om "excellens" som högsta värde och mått på framgång. (…) Som mål för ett seriöst syftande universitet är "excellens" ungefär lika tomt och fånigt som att sträva efter utmärkelsen "Kungl. Hovleverantör". (Maria K)*

Studier som nyligen gjorts, såsom Hans Excellens: om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer, visar att de excellenssatsningar som gjorts på senare år har inneburit en omfördelning av pengar i miljardklassen från kvinnor till män, då kvinnor endast fått ta del av 12,7 % av de studerande excellensmedlen.[38] Både denna studie och Vetenskapsrådets översikt av forskningen om kollegial bedömning[39] visar att bedömarna gjort både vetenskapliga, strategiska och sociala överväganden samt att dessa tillsammans har missgynnat kvinnor. I Hans Excellens visade det sig också att den forskningsmässiga närheten mellan bedömare och sökande, det vill säga i vilken utsträckning de rörde sig inom samma eller liknande forskningsområden och delade samma vetenskapliga grundsyn, spelade roll för fördelningen av forskningsmedel.[40]

I berättelserna lyfts det också upp att det sätt som forskning mäts på påverkar hur forskningen läggs upp. Ska en forskare publicera mycket krävs till exempel att studier designas så att de går snabbt att genomföra så att det går att publicera resultat fort. Det i sig främjar en viss sorts studier och vissa ämnen framför andra.

[38] Sandström et al. 2010
[39] Gemzöe, 2010
[40] Sandström et al. 2010

Flera berättelser tar upp att kvalitativa metoder, samhällsvetenskap och humaniora värderas lägre än kvantitativa metoder, naturvetenskap och teknologi vilket missgynnar kvinnor eftersom det som värderas lägre också är det som fler kvinnor än män ägnar sig åt.

> *Det finns en skillnad mellan hur olika ämnesområden värderas idag. Ingen vågar säga det, men naturvetenskap är "finare" och lite högre värderad än humanistisk eller sociologisk forskning. Dessutom värderas den kvalitativa forskningen, som fler kvinnor än män ägnar sig åt, inte alls lika högt som den kvantitativa. Även fast jag själv är kvantitativt skolad kan jag se det. (Harriet M)*

> *Hos oss är det experimentell forskning eller viss slags forskning som har status och resten är mer flummigt och bemöts med attityden att det kan ju kvinnor hålla på med men det är inte värt särskilt mycket. (Ann-Sofie Å)*

Studier av excellenssatsningar visar också de att mindre pengar satsas inom samhällsvetenskap och humaniora än inom naturvetenskap, medicin och teknik[41], vilket i sig kan ses som ett uttryck för en ojämn värdering av ämnesområdena.

Värderingen av ämnesområden och metoder påverkar möjligheten att få forskningsmedel liksom att avancera i karriären. Berättelserna lyfter hur de här olika värderingarna påverkar den insats som krävs av varje individ för att nå ett visst mål och hur de här värderingarna systematiskt gynnar viss typ av forskning och vissa grupper, ofta män.

Strukturell problematik hälls över individerna – en illustration

Tänk dig att du jobbar i en byggnad med en simbassäng på taket. Det börjar läka igenom vatten just där du har din arbetsplats. Du blir blöt när du är på jobbet och får snart en envis förkylning. Du måste ha torra ombyten med dig och vattnet blöter ner dina viktiga papper. Det blir helt enkelt mycket besvärligare och tar längre tid att göra samma jobb som utan läckan. Du börjar dessutom bli lite orolig för att sprickan ska bli ännu större och vattnet ska välla in i ditt kontor! Du påtalar situationen för din chef som säger att du nog inbillar dig, att du kan försöka laga hålet själv, att du får skylla dig själv eftersom du förmodligen har orsakat hålet, att det inte är någon dans på rosor att verka inom akademin eller att du väl kan skaffa ett paraply om tycker det är jobbigt. Detta istället för att laga hålet i taket. Du får göra om arbete du redan gjort för att vattnet förstört dina papper och får ständigt kritik för att du inte arbetar nog snabbt när du måste göra om arbete du redan

[41] SOU 2011:1. Svart på vitt – om jämställdhet i akademin

gjort eller fått din presentation förstörd just innan ett möte. Du känner att framtidsutsikterna börjar se mörkare ut: snart återstår alternativen att riskera att bli allvarligt sjuk eller att ge upp dina forskardrömmar. Det senare känns alltmer lockande i takt med att självförtroendet börjar svikta efter all kritik och anklagelser för att ha skapat den onda situationen själv.

Med den här tankeresan vill jag illustrera det som berättelserna visar – att utöver de svårigheter som är förknippade med en karriär i akademin – möter kvinnorna som har deltagit i det här projektet hinder som män inte behöver hantera. Dessa hinder illustreras här av vattenläckan från simbassängen, som i sin tur representerar maktordningen i samhället och i akademin. Att jag valt just den här bilden beror på att liksom vatten kan skillnaderna i värderingar av män och kvinnor och deras respektive prestationer sippra in i allt. Liksom vattnet i den här berättelsen tenderar också den strukturella problematik som finns att hällas ner över individerna istället för att hanteras på ett strukturellt plan.

Vattenläckan, eller i konkreta termer – den bristande jämställdheten – blir en extra belastning som ibland kan bli för mkt. Liisa Husu skriver att hennes avhandling visar hur:

> *"erfarenheter av könsdiskriminering kunde påverka forskares arbetsförhållanden, karriärutveckling, interaktionsmönster och tolkningsramar, men också hennes självkänsla, välbefinnande, hälsa, arbetsförmåga, karriärförväntningar och planer. Vissa diskrimineringsprocesser ledde till att forskaren antingen beslutade sig för att frivilligt lämna universitetskarriären eller "kastades ut", som några informanter uttryckte det."*[42]

Husu skriver också att kvinnorna hon mött utvecklat strategier för att hantera detta men att dessa strategier

> *kräver tid och energi, ett extra mentalt arbete bredvid forskning och undervisning.*[43]

En stor del av episoderna i berättelserna från projekt Storytelling visar på att jämställdhetsaspekter inte har integrerats i verksamheten. Hade detta gjorts skulle det ha varit omöjligt att betrakta många av de fall där en fråga gjorts till en individfråga som något annat än en strukturell eller kulturell problematik som ska lösas på en strukturell eller kulturell nivå.

[42] Husu, 2005, s 18
[43] Husu, 2005, s 7

Konsekvenser

De strukturella och kulturella problemområden som berättelserna lyfter fram får konsekvenser för kvinnornas upplevelse av och möjligheter i akademin.

En akademi av män för män

En konsekvens är att flera kvinnor delar upplevelsen av att arbeta i en akademi som är bygd för män.

> *Akademin är initialt uppbyggd för män av män och många beteenden är väldigt manliga. Fortfarande händer det att jag får brev där det står "Bäste broder". Då inser man att här är det ingen som har tänkt tanken att "Bäste broder" kanske är en syster. Det hände senast i höst, och det var på svenska dessutom. (Marie Ä)*

> *Akademin är ett stelt system och jag tror att kön är en viktig del i det. Vi har manligt styrda system och mannen och det manliga tänkandet är norm idag. (Harriet M)*

Denna upplevelse gör att flera kvinnor beskriver att de känner sig annorlunda eller utanför i akademin, alternativt att de betraktas som annorlunda:

> *Som universitetslektor och kvinna är man alltid lite annorlunda och får ofta känslan att inte riktigt passa in. (Rosmarie K)*

> *Just nu är det inga större problem för mig att vara kvinna i akademin, även om jag fortfarande kan känna att jag är lite utanför som varandes minoritet. (Marie Ä)*

Flera berättelser lyfter också att akademin ligger efter det övriga samhället när det gäller jämställdhet och att det visst hänt en del, men inte tillräckligt:

> *Den feministiska kunskapsrevolutionen har satt avtryck – varaktiga avtryck (…) Men, på universiteten är det som att en annan tideräkning råder. Långsamhetens lov sjungs i alldeles fel tonarter och sammanträdesrum. (Maria K)*

> *Samtidigt som den forskning som bedrivs här leder till framsteg och utveckling kan tiden inom verksamhetens väggar på många sätt och vis stå stilla. (Maja Y)*

> *Det värsta är att jag inte vet om det blir bättre eller om vi bara gjorde ett "giant leap" på 70-talet och sen har stora krafter insett vad som skulle kunna hända. Nu finns det fler kvinnor i högskolan och folk är bekymrade över det, men redan när jag läste grundutbildningen för 35 år sedan var vi hälften kvinnor på kursen. Det borde, men har inte, slagit igenom nu och jag tror inte att det kommer att lösa sig av sig själv. (Harriet M)*

Att må dåligt, brytas ner och kanske nå en vändpunkt

Många perioder som kvinnorna beskriver i berättelserna har, till följd av de teman som hittills behandlats, varit väldigt tunga:

> *Forskarutbildningen var en otroligt tung tid (…)Ingen av oss (…) tänkte att det här med att vara doktorand är ganska kul. (Emma Q)*

Flera av kvinnorna beskriver att de har brutits ner på olika sätt under sin tid i akademin. En del har gått in i akademin med gott självförtroende men märkt hur det dalat mer och mer, trots goda prestationer. Andra beskriver hur de har mått psykiskt dåligt under perioder på grund av hur de behandlats.

> *… det känns som om jag har krossats. (Ann-Sofie Å)*

> *När forskarutbildningen var slut var jag fullständigt nedbruten och ville bara ifrån akademin. Jag ville inte gå tillbaka till akademin eller forskarvärlden över huvud taget utan kände bara: Jag ska aldrig jobba med det här! Jag behövde en lång tid för återhämtning och kände mig aldrig stolt över det jag hade gjort eller som att jag i och med avhandlingen hade en grundplåt att stå på. (Emma Q)*

> *När jag någon gång har visat tecken på att må dåligt, vilket jag har gjort under större delen av den här perioden (doktorandtiden, min anm.) har handledaren sagt:*

> *– Du får skylla dig själv ... (Nina U)*

För flera av kvinnorna blir känslan av att vara krossad eller det dåliga självförtroendet något som i sig håller kvinnorna tillbaka. Det gör det också svårare att stå emot negativt bemötande och hindrande strukturer. Att flera av kvinnorna har mått dåligt under perioder har också gjort att de inte har haft kraft att använda strategier som de tror skulle vara bättre än att anpassa sig till förväntningarna.

> *Det skulle gå att plocka ihop mig igen om jag fick hjälp att göra det, men just nu finns inte energin. (…) Om jag skulle sätta ner foten och säga att så här kan inte jag jobba: jag jobbar för mycket och allt som läggs på mig gör att jag inte hinner avancera, hade det kanske varit annorlunda. (Ann-Sofie Å)*

I vissa fall ser kvinnorna dessutom ner på sig själva för att de inte säger ifrån och anser att de har sig själva att skylla eftersom de själva inte bryter sig ur en negativ situation.

Kvinnorna beskriver ofta att det skett en eller flera vändpunkter under deras karriärer, ibland till det bättre och ibland till det sämre. Vändpunkterna

utgörs ofta av byte av arbetsplats, arbetsuppgifter eller tjänsteform, byte av ledning, att kvinnorna själva blir äldre, att få möjlighet att lyfta problemen, att de får barn och i några fall av särskilt negativa händelser.

Även om många beskrivningar av perioder i kvinnornas karriärer är präglade av negativa upplevelser finns perioder där kvinnorna trivs/har trivts bra beskrivna i berättelserna.

> *… jag har det bra nu… (Emma Q)*

Flera berättelser tar upp att det varierar hur det är att vara kvinna i akademin. Det varierar med tiden, med arbetsplatsen och med den egna åldern, positionen och situationen.

> *Hur det är att vara kvinna i akademin varierar väldigt mycket över tid… (Marie Ä)*

Möjligt att ta sig igenom – med vilja och trots

De allra flesta berättelser visar att det har varit förknippat med svårigheter för kvinnorna att ta sig dit där de är idag och att de har upplevt att kön har spelat roll i dessa svårigheter. Det har funnits möjlighet att ta sig igenom systemet fram till den position de har i dagsläget men det har krävts större personliga uppoffringar och inneburit mer av motstånd och kamp än vad som kan anses rimligt.

> *Vi har ju tagit oss hit, men det har inte varit en självklar väg. Vi är utsatta för ganska mycket spott och spe och blir hela tiden granskade. (Harriet M)*

> *… dörrar – aldrig någonsin på vid gavel, men på gränt. Så pass att man kunde, med vilja och trots, ta sig igenom. (Maria K)*

Utifrån detta är det viktigt ta i beaktande vilken insats som krävs av män respektive kvinnor för att ta sig igenom systemet. Att det är möjligt är ju redan konstaterat.

> *Man får bara inte glömma att avståndet mellan de trappsteg som skiljer den ena titeln, den ena tjänstegraden från den andra aldrig är konstant. Den ansträngning det kostar att bemästra rörelsen; själva lyftet. Man måste alltid också fråga vad det har kostat och vem som har betalat priset – och i vilken valuta. Blod eller mod. (Maria K)*

De kvinnor som deltagit i projektet har stannat kvar i akademin, i alla fall till den tidpunkt då de deltog i projektet, men såväl berättelserna som statistiken,[44] vittnar om att många andra inte har gjort det.

[44] Se bland annat SOU 2011:1. Svart på vitt – om jämställdhet i akademin

Ojämställdhet visar sig på en glidande, ibland svårtolkad, skala

Berättelserna visar hur bristande jämställdhet tar sig uttryck på en glidande skala från ett ignorerat tillägg i en diskussion till lagbrott såsom sexuella trakasserier. Berättelserna visar hela skalan från de mest subtila dimensionerna av bristande jämställdhet så som den kan ta sig uttryck i interaktion mellan människor till trakasserier på grund av kön och diskriminering på grund av kön. En berättelse vittnar om hur det, i det fallet i ett annat land än Sverige, till och med kan vara förenat med om dödshot och förföljelse att, som kvinna, satsa på en akademisk karriär.

Många deltagare i projektet är relativt väl medvetna om könsmaktsstrukturer. Ändå tar flera berättelser upp att det är svårt att veta vad som beror på kön och vad som beror på andra faktorer såsom personlighet, ålder eller andra saker. Ibland upplever deltagarna att de är säkra på att kön har spelat roll i olika situationer, ibland tror de att det är så och ibland vet de inte säkert men upplever att det är så.

Den här osäkerheten kring vad som är vad uppstår med nödvändighet när bedömningen lämnas till enskilda individer och inte ses på strukturell nivå. En kvinna påpekar dock:

> *När skillnader på gruppnivå slår igenom så mycket, går det dock inte att bortse ifrån dem eller förklara att kvinnor råkar ut för olika saker med att det finns individuella skillnader mellan individer. (Marie Ä)*

Forskningen kring köns betydelse i akademin styrker också att det mönster som återges i berättelserna är just ett mönster som återfinns inom akademin och som inverkar negativt på kvinnors arbetsmiljö och möjligheter att göra akademisk karriär.[45]

Strategier

Kvinnorna behöver hitta strategier för att hantera uttryck för bristande jämställdhet såväl när det tar sig uttryck i dåligt bemötande i vardagen som när det visar sig i form av diskriminering i avgörande situationer i karriären. När det är fråga om det senare är det ofta mycket som står på spel i valet av strategi – ibland hela karriären. Såväl i det stora som i det lilla påverkas strategierna i stor utsträckning av hur kvinnorna mår och om de kan räkna med stöd eller inte. Några av de vanligaste strategierna som omnämns i berättelserna är följande.

[45] Se exempelvis Husu, 2005; Husu, 2001; SOU 2011:1. Svart på vitt – om jämställdhet i akademin; Högskoleverkets rapport 2008:20, Kvinnor och män i högskolan

Manliga strategier fungerar bättre – men ska man (behöva) anamma dem?

En person skriver om hur de manliga strategier hon använt i arbetslivet fungerat bra, en annan om att hon ser att det är de kvinnor som har anammat ett manligt synsätt som har klarat sig bäst men att hon inte vill anamma de strategierna.

> *Jag har använt olika strategier i min karriär och ett kan jag säga – de manliga har fungerat bättre! (Ann-Sofie Å)*

Vissa berättare uppmanar kvinnor att ta plats och andra talar mer om att förutsättningarna borde ändras, att kvinnor och inte bara män ska kunna vara som de är och ändå ha en plats i akademin.

> *Att öppna dörrar – och gå in genom dem, utan att vänta på att någon ska öppna dem... (Maria K).*

> *Hela samhället har könsglasögon på sig, men hur det går för en handlar också om vilka strategier man väljer själv. Om man bestämmer sig för att använda andra strategier än de som är "tillåtna" för kvinnor blir man hånad ibland, men det går faktiskt att ta för sig mer än man tror. (Ann-Sofie Å)*

Att låta bli att ta åt sig eller reagera – medvetet eller omedvetet

Efter att länge ha levt med att bli bemött på ett negativt vis, är en strategi som omnämns i berättelserna att sluta reagera på det och en annan att utveckla en sköld utåt, men fortfarande må dåligt inuti.

> *Jag har varit med om så många liknande sammanhang, utomlands och i Sverige, så från början reagerade jag inte ens. (Ann-Sofie Å)*

> *Efter många hårt pressade år som forskarstudent med ironiska skämt nästan dagligen, om min duglighet, från en person som jag var i stark beroendeställning till, hade jag utvecklat en sköld. En sköld som gav sken av att klara alla gliringar och skämt, även från seniora forskare och professorer i min omgivning, om att jag inte var en "riktig" doktorand. (Vanja D)*

Ytterligare en strategi är att inte ta det personligt:

> *En överlevnadsstrategi har varit att tänka att det faktiskt inte är mitt uppförande eller mig som det är fel på, inte alla gånger i alla fall. Det är faktiskt så att vi alla är del i en genusstruktur… (Marie Ä)*

Att anpassa sig till strukturer, förväntningar och könsroller eller att säga ifrån

Att anpassa sig till könsrollerna, strukturerna och förväntningarna från andra är för en del den strategi de upplever att de har möjlighet att använda, för andra är det en strategi de ser andra använda.

> *Jag började anpassa mig och vara på det snälla, fogliga sättet. (Ann-Sofie Å)*

> *Det är dessutom förvånansvärt hur mycket vi anpassar oss till strukturerna, mig själv inkluderat. Hur kvinnor som befunnit sig ett tag i systemet och kanske även tagit sig vidare i karriären inte utgör ett större stöd för dem som kommer nya. Hur vi alla blir en del av en struktur som främjar män och kvinnor utan barn… (Maja Y)*

För de som mår väldigt dåligt kan det vara svårt att säga ifrån i såväl det stora som i det lilla. Några deltagare berättar dock om episoder när de har sagt ifrån när de har blivit illa behandlade. Oftast har det lett till en förbättring av situationen, i vissa fall har det inte lett någonstans och i andra fall har känts skönt att säga ifrån men lett till repressalier:

> *Det kändes skönt att säga att jag inte accepterade att han satte sig på mig, även om jag fick betala för det. (Malin Ä)*

> *Jag hade redan börjat och gjorde samma jobb som dessa också nyrekryterade unga män men erbjöds 1/3 mindre betalt. Jag sa: "nej tack!". Visst krävdes det mod att tacka nej. Jag hade inget jobb och var klar med min utbildning samt hade, inte alls helt obetydande i sammanhanget, två barn att ensam försörja. Detta "nej tack" var inte vad ledningen hade räknat med och av någon anledning fick jag till slut en doktorandtjänst med samma lön som mina manliga kollegor, men dock bara fram till licentiatexamen. (Vanja D)*

Centrala teman i berättelserna om framtiden

Det du har fått ta del av hittills i den här rapporten är kvinnors upplevelser och erfarenheter av dagsläget i akademin. Nedan får du ta del av visioner om hur akademin skulle kunna se ut om män och kvinnor värdesattes, togs tillvara och hade möjlighet att utvecklas och göra karriär i samma utsträckning som män. För enkelhetens skull talar jag om en sådan akademi som en ideal akademi. Berättelserna som citaten nedan är hämtade ifrån är skrivna i nutid, som om visionerna redan var verklighet.

Visionerna i kvinnornas framtidsberättelser erbjuder alternativ till nuläget och ett scenario att ställa nuläget i kontrast till. De kan underlätta för oss att se nya möjligheter att strukturera vår vardag och andra överväganden att ta hänsyn till när vi bygger vår kultur. De här berättelserna visar hur jämställdhet kan se ut i praktiken och därmed kan de utgöra ett bra underlag när vi tar ut en riktning för framtiden.

Gott bemötande och en stöttande, samverkande och inkluderande kultur

Kulturen präglas i berättelserna om en ideal akademi av att människor stöttar varandra, samarbetar och släpper in andra i sina grupperingar och nätverk. Det finns ett förtroende och en öppenhet mellan kollegorna. Cheferna planerar medvetet hur resurserna ska användas och fördelar arbetet på ett bra sätt. Stödet från kollegor och chefer leder till goda karriärmöjligheter:

> *… alla sammanhang under dagen hade präglats av en frånvaro av rädsla, både från min och andras sida. Att jag är duktig på det jag gör ses inte som något hot. (…). Det känns att vi på institutionen har förtroende för varandra… (Nina U)*

> *… de öppnade dörren för mig. De var nyfikna och stöttade... (Viveka D)*

> *I dag har jag börjat byggt upp min egen forskargrupp och jag har haft oändligt mycket stöd från alla, (…) allt från post doc depression till att söka medel och bygga nätverk. (Vanja D)*

> *Chefen ser medarbetarna och uppmärksammar om medarbetare har hamnat i "träsket" så att säga. Det finns en bemanningsplan och en chef som ser hur det går att nyttja resurserna, det vill säga människorna, på bästa sätt oavsett vilket kön vi har. (…) En bra chef gör att människor kommer till sin rätt och det är att komma till sin rätt det här handlar om. (Ann Sofie Å)*

I framtidsvisionerna främjar de subtila dimensionerna av bemötandet, till skillnad från i nulägesberättelserna, reellt lika möjligheter att trivas och göra karriär för både kvinnor och män. Det kvinnorna säger tas på allvar och deras

kompetens tas tillvara. De blir synliggjorda, respekterade, tagna på allvar och lyssnade på.

> *Det är en skön stämning och jag känner hur mina kollegor lyssnar på mig när jag pratar, verkligen lyssnar(…) Alla får utrymme och alla blir sedda och respekterade. (Nina U)*

Bemötandet på jobbet tyder på att andra vill sina kollegor väl och bryr sig om andra som personer såväl som yrkesmänniskor:

> *Skämten är hjärtliga och ingen känner sig trampad på. (Malin Ä)*

> *Det finns också en hög moral bland människorna i akademin och stor empati. Man pratar även om mänskliga saker – hur man mår och så och inte bara prestation. Människor går inte över lik för att nå dit de vill utan behandlar varandra på ett bra sätt. (Amelia M)*

> *Under perioder när det är ovanligt mycket och det känns tungt att hinna med av en eller annan anledning räcker enkla vänliga och stödjande ord från kollegorna enormt långt… (Maja Y)*

På seminarier och liknande är målet att hjälpa den som presenterar ett arbete att komma vidare och det på ett konstruktivt sätt:

> *… konstruktiva och välvilliga kommentarer på presenterade texter och tankar oavsett kön eller befattningsgrad leder till en ständig positiv utveckling i god anda vilket alla tjänar på. (Maja Y)*

> *Min framtidsvision blir att alla ska få möjlighet att hitta ett tryggt rum där de kan lägga fram sina alster och känna att de blir behandlade med respekt och får konstruktiv kritik och stöd. I en sådan miljö vågar man ta steget ut i det okända. (Jane A)*

Resultatet av det här bemötandet blir att fler kvinnor väljer att fortsätta med forskning och vetenskap samt att jobbet förknippas med glädje, nyfikenhet och en god arbetsmiljö:

> *Miljön, vännerna från jobbet, nyfikenheten i att forska, upptäcka och lära har smittat av sig på mina barn. De ser på universitet med en positiv syn där det finns utrymme för alla att utvecklas och lära oavsett kön eller andra olikheter! (Vanja D)*

Det formella stöd som berättelserna tar upp i framtidsscenarierna är inte stöd som är exklusivt för kvinnor, utan stöd som gäller alla.

> *I min vision kände jag aldrig att jag hade brist på stöd för att jag var ensamstående mamma, med två mycket små barn och tyckte att situationen var tuff.*

Jag fick stöd för att jag hade viljan och motivationen (…), men det fick också alla andra kurskamrater som tog ansvar för sina studier när extra tunga svårigheter drabbade dem. (Vanja D)

Det finns visserligen inget särskilt stöd för mig som kvinna, men det behövs inte heller (Maja Y)

Betoning på lika värde och lika förväntningar samt nytt fokus och ny värderingsskala

De allra flesta berättelser talar om att män och kvinnor värderas lika högt och att det visas i det dagliga livet och i bemötandet från andra.

Att jag trivs så bra beror också på att nu är det verkligen så att en kvinnas ord väger lika tungt som en mans ord (…). På kurser förekommer lika mycket litteratur skrivna av kvinnor som män (…) det har blivit så utifrån att vi verkligen utgår ifrån att det både män och kvinnor har att säga och de frågor de lyfter är lika viktiga. (Nina U)

Jag skapar mitt nätverk här samtidigt som vi pratar barn, hem och trädgård. Våra grupperingar och kontakter värderas högt… (Tone K)

Berättelserna om hur det är i en ideal akademi skiljer sig i synen på mäns och kvinnors likhet eller olikhet. Det finns de som menar att egenskaper fortfarande skulle förknippas med män och kvinnor i en ideal akademi och de som framhåller att egenskaper såväl som förväntningar inte automatiskt skulle knutas till kön. Det som dock är gemensamt är att alla som uttalar sig i frågan framhåller att traditionellt kvinnliga och traditionellt manliga egenskaper och sätt att vara värderas lika högt, det vill säga kulturen i en ideal akademin premierar såväl traditionellt manliga egenskaper som traditionellt kvinnliga och detta oavsett om det är män eller kvinnor som har dem:

I en värld där allt var lika skulle vi alla uttrycka oss väldigt lika och det gör vi ju inte idag och det är något positivt. Det vore därför bättre om man lyckades bedöma olika uttryckssätt, olika sätt att skriva ansökningar och så vidare utifrån innehållet och inte utifrån det sätt på vilket det är skrivet. Vi skulle också bli av med kopplingar mellan olika ord, som professor och sjuksköterska, och olika kön. (…). Det får inte bli så att män och kvinnor är likadana. Det vill vi ju inte, men vi ska behandla varandra med samma värdighet och samma respekt. (Marie Ä)

Vi ska inte glömma att det finns två olika kön hos människan. Ofta har könen lite olika styrkor och kan man lyfta och stödja dessa styrkor och nyttja dem praktiskt kan vi som helhet bli än mer starka och framgångsrika som människor. (Vanja D).

> *Det finns inga manliga eller kvinnliga egenskaper utan det som finns är mänskliga egenskaper. Vi ser individer och det är mycket mer intressant än tidigare (Malin Ä)*

I detta att män och kvinnor och egenskaper som hittills har kopplats ihop med män och kvinnor värderas lika högt i en ideal akademi ligger att det ibland är traditionellt kvinnliga egenskaper och sätt att vara som är norm och ibland traditionellt manliga…

> *Jag utvecklade ett lösningsorienterat förhållningssätt som ensamstående mamma som jag stöttades av mina chefer att använda till min fördel på jobbet. Detta kunde mina unga manliga kollegor lära av och ta efter. (Vanja D)*

Såväl undervisning och forskning som arbetsuppgifter som inte främjar karriären genomförs i den ideala akademin av män och kvinnor i lika utsträckning. Det kopplar flera av författarna till att dessa uppgifter i en ideal värld inte längre är kopplade till kön. Samma sak är det med olika discipliner, metoder och samtalsämnen:

> *I fikarummet diskuteras alla möjliga ämnen oavsett vilka som sitter tillsammans och det finns inte någon tydlig värdering av olika ämnen. (Malin Ä)*

> *Det känns som att det lönar sig att göra ett bra jobb både vid undervisning, handledning och egen forskning och genom att alla känner så blir det ett väldigt bra klimat på arbetsplatsen. (Nina U)*

Som ett resultat av ovanstående tas kvinnors kompetens tillvara på ett bra sätt. Ytterligare en konsekvens av ovanstående skulle vara att akademins fokus skulle ändras. Sådant som många kvinnor värderar skulle finnas med på agendan. Värderingsskalan för akademisk kompetens och för vad som är viktigt inom akademin skulle se ut på ett annat sätt och följaktligen skulle akademin utvecklas på ett annat sätt än idag.

> *Jag tror att kvinnor ser att man inte bara kan ha ett system. Vi kan inte bara ha excellenta forskare, vi ska också ha fantastiska pedagoger. Ibland blir det väldigt ensidigt här och allt som ett universitet behöver finns inte på agendan: vi behöver bra forskning och excellenta miljöer men vi måste också tänka på hur vi bedömer vi forskning och hur vi värderar pedagogik. (…)I en jämställd akademi skulle man få en annan värderingsskala på kunskap. Man skulle se på världen annorlunda och få en ny syn på vad bra kunskap är. (Harriet M)*

Flera kvinnor lyfter upp kopplingen mellan akademins värderingssystem och samhällets värderingssystem, främst hur det senare påverkar det första men även hur det omvända förhållandet existerar och lägger ett stort ansvar på akademin nämns:

Det är viktigt att få akademin jämställd eftersom vi påverkar samhället väldigt mycket med vår forskning. Vi påverkar inte bara samhällets syn på kunskap utan även samhällets föreställningar och normer. (Harriet M)

Förutsättningar att leva ett liv utanför akademin och samtidigt ha lika möjligheter och villkor i akademin

I berättelserna om en ideal akademi har värderingssystemet i akademin förskjutits från synsättet att anpassa livet efter jobbet till att både arbetet och privatlivet är lika viktiga.

… familjen värderas lika högt som karriären: att uppfostra sina barn till fina människor med bra värderingar är lika mycket värt som att bli professor och både akademin och samhället är utformat utifrån de värderingarna. (Nina U)

De förutsättningar som blir viktiga för att leva ett gott liv utanför akademin och ha en familj berör framför allt arbetsmängden och att föräldraledighet/föräldraskap i en ideal akademi ses som en naturlig del av livet istället för ett problem:

Det finns sammantaget tid för att leva och tid för att både bilda och njuta av en familj parallellt med arbetet (…) karriärvägen (…) tillåts vara varierande och med eventuella luckor för föräldraledigheter (…). Dessa avbrott kan istället till och med ses som något positivt, i och med att det ger tid för reflektioner och insikter…(Maja Y)

Många framtidsberättelser talar om att män och kvinnor har lika villkor och möjligheter i en ideal akademi. De tar också upp att en förutsättning för att det ska bli så antingen är att samhället förändrats så att fullständig jämställdhet råder såväl i arbetslivet som i hemmen alternativt att hänsyn tas till att kvinnor som grupp fortfarande har huvudansvaret för hem och barn.

I en ideal akademi där män och kvinnor har samma förutsättningar reellt och inte bara formellt underlättar universitetet för småbarnsföräldrar – både för män och för kvinnor. (…). Det finns skötbord och andra saker som underlättar och visar att det inte är fult att ta med sig barnet på arbetet. (Amelia M)

Det finns en förståelse och acceptans för att småbarnsåren kräver en viss frånvaro, något som även fungerar bra med tanke på att det är både möjligt och ett krav med en viss flexibilitet som forskare. Därmed är det också möjligt att fördela och förändra föräldraledigheten över flera olika perioder och universitetets formella regelverk underlättar mitt arbete. (Maja Y)

För att underlätta att kombinera arbete och familj planeras verksamheten till kontorstid och att arbeta utomlands en tid är oftast inte nödvändigt.

Post doc är inte längre väsentlig för att kunna göra karriär, framför allt inte post doc med utlandstjänstgöring. För den som vill finns möjligheten att bedriva internationell forskning genom interaktiva medier, till exempel skype, internet, telefonkonferenser m.m. Det krävs inte att man rycker upp familjen för att arbeta utomlands en tid. Man tar hänsyn till att det faktiskt är kvinnan som föder barnet och underlättar det. (Amelia M)

I många berättelser om den ideala akademin lyfts fram att kompetens och agerande styr möjligheterna inom akademin och att det skapar lika chanser för män och kvinnor.

Kompetensen styr vem som gör vad och var ansvarsområdena ligger. Det är mänskliga egenskaper som räknas, inte kön. (Malin Ä)

Jag gillar att det inte finns några gamla strukturer eller normer att gömma sig bakom (…) varje person får stå för sitt eget agerande och sin prestation och får även utvecklingsmöjligheter därefter. (Nina U)

När det kommer till tjänster och uppdrag är det kunskapen och förmågan att utföra arbetsuppgifterna som avgör vem som får dem, inte umgänget eller karriärvägen (Maja Y)

Flera berättelser tar specifikt upp att män och kvinnor har lika lön i en ideal akademi.

alla får lika lön för lika jobb och alla har lika bra förutsättningar för att göra sitt jobb. (Nina U)

Lika många kvinnor och män på alla positioner och inom varje forskningsområde

I berättelserna om framtiden finns lika många kvinnor och män på alla positioner och inom varje forskningsområde. Det här presenteras inte som ett självändamål utan som indikatorer på eller en förutsättning för sådant som är viktigare än antalet i sig.

Det känns också bra att nu när det är jämställt finns det lika många manliga som kvinnliga sekreterare, teknisk personal, forskare med mera så man inte automatiskt klumpas ihop i en grupp bara för att man är kvinna. Förut då kvinnor var överrepresenterade i grupper med lägre status var det svårt att få någon status även om man själv egentligen tillhörde en grupp som hade högre status: man var först och främst kvinna. (Tone K)

Med en jämn fördelning av män och kvinnor genom hela systemet har jag sedan jag började på grundutbildningen lätt kunnat finna både manliga och kvinnliga förebilder som berikar varandra och visar på att det är möjligt att

satsa fullt ut utan att utplåna vare sig själv, familjen eller kollegorna på vägen mot toppen. (Maja Y)

Inget motstånd, inget merjobb och inga könsbundna val!

Nästan alla kvinnor som skrivit ett framtidsscenario gör reflektionen att deras karriär skulle ha sett väldigt annorlunda ut om kön inte hade spelat roll. Flera kvinnor menar att de i en idealvärld skulle ha blivit klara med sina forskarstudier tidigare. Detta eftersom kvinnor i samhället i stort i en sådan idealvärld inte hade haft huvudansvar för hem och barn och att de därför hade kunnat påbörja studierna tidigare samt för att män och kvinnor i ett sådant scenario hade tagits tillvara och värdesatts i samma utsträckning.

Om (…) kön inte hade spelat roll skulle jag inte ha gjort könsbundna val hela vägen genom min karriär och jag skulle ha disputerat 20 år tidigare. Det tror jag faktiskt. (Ann-Sofie Å)

Flera kvinnor menar också det motstånd kvinnorna upplever att de har mött på grund av kön inte hade funnits i en sådan värld och att en av konsekvenserna av det skulle ha varit att de skulle ha blivit klara med forskarutbildningen tidigare.

Jag vet inte om det skulle ha varit lättare om jag inte hade varit tjej, men förmodligen. Jag kanske inte skulle ha fått mer hjälp men jag skulle nog mött mindre motstånd och fått större förtroende. (Tone K)

Flera kvinnor tar upp att arbetsuppgifter som inte främjar karriären men måste göras för institutionens bästa, studenternas bästa eller för hela arbetsgruppens bästa i en ideal värld skulle fördelas lika mellan kvinnor och män och att kön inte skulle påverka vem som sågs som mest lämpad att genomföra arbetsuppgiften.

… uppgifter som inte främjar karriären – den som är bäst lämpad gör uppgifterna och vem som anses bäst lämpad har inte med kön att göra. Det handlar istället om personlighet, intresse och förmåga. (Ann-Sofie Å)

När vi har fest på institutionen turas vi om att handla, laga mat, diska och så vidare. Arbetsfördelningen är inte förutbestämd på något sätt. (Malin Ä)

Positiva erfarenheter gör jobbet roligt och ingjuter mod och självförtroende!

De positiva erfarenheterna som kvinnorna får av akademin i det här ideala scenariot stärker dem och gör att de vågar protestera mot dåligt bemötande eller dåliga rutiner för arbetet. Positiva erfarenheter skapar också bättre själv-

förtroende och större möjligheter att vara sig själv och tro på sin kompetens, liksom gör det roligare att vara på arbetet.

> *Om kön inte hade spelat roll hade kvinnor – även jag – i större utsträckning sagt att jag är bra och kört på. (Ann-Sofie Å)*

I en idealbild skulle riskerna med att använda hela beteendespektrat – det som idag är uppdelat i manligt och kvinnligt – inte finnas och därmed skulle inte lika många försiktighetsåtgärder behövas. En del berättelser lyfter också fram att det, i ett idealt scenario, skulle vara möjligt att vara mer här och nu och att en längtan efter jobbet på fritiden skulle vara en positiv längtan och nyfikenhet snarare än ett dåligt samvete eller en drivkraft baserad på rädsla.

Vägen från nuläget till framtidsvisionen – förslag från berättelserna

Även om deltagarna inte ombetts att svara på frågan om hur vi ska förflytta oss från nuläget till framtidsvisionerna har de kommit med flera förslag. Det finns ett ganska stort överlapp mellan det som ges som förslag för att ta sig från nuläget till framtidsvisionerna och innehållet i framtidsvisionerna. Ovan har de teman som lyfts av många tagits upp men under den här rubriken vill jag lyfta fram även några förslag som nämns av enskilda personer, inte minst för att inspirera till hur man kan tänka för att praktiskt skapa en förändring.

> *Om vi vill få till det så att kön inte har betydelse här på universitetet krävs utbildning i genusfrågor. (…) Alla måste få lära sig vad kön får för betydelse när vi gör som vi gör nu. Annars blir det som vi har det nu – en evighetsspiral där man undrar varför det inte sker några förändringar, fast det aldrig kan ske någon förändring när vi inte ändrar vår syn på hur män och kvinnor är utan fördelar resurser utifrån en sned målbild. Män blir ju bättre om de får mer resurser och då blir målbilden att mannen är bättre sann! (Malin Ä)*

> *För att nå idealakademin behöver också annonser till forskarutbildningar utformas på ett annat, mer öppet sätt. (Amelia M)*

> *För att komma vidare vid kritiska skeden i min karriär hade jag behövt ha en chef som lotsade mig och i brist på en bra chef, en mentor som med friska ögon såg min kapacitet och vad jag borde syssla med som skulle ge mest utdelning. Hade det funnits ett mentorssystem skulle man kunna tänka tvärvetenskapligt och jag skulle kunna vara mentor till någon som behövde det någon annanstans. Är man för nära varandra i vardagen ser man inte så bra, det behövs ofta lite avstånd för att se klart. En mentor skulle vara någon man träffade en gång i månaden eller två gånger per termin, någon som kan hjälpa en att hålla riktningen.. (Ann-Sofie Å)*

Ett konkret sätt att börja ta sig mot framtidsvisionen är att avidentifiera forskningsansökningar – om det nu är så att män har lättare att få igenom sina forskningsansökningar. (Malin Ä)

Hittills har du fått ta del av det berättelserna om nuläget och berättelserna om framtiden visar och nedan vill jag dela med mig av några av mina reflektioner och tankar från arbetet med det här projektet.

Några reflektioner

Akademin är en arena där delvis motstridiga budskap möts. Dels ska akademin vara öppen och tillgänglig för alla vilket manifesteras i krav på breddad rekrytering, att öka andelen kvinnliga professorer och att statliga myndigheter ska representera befolkningen i sin sammansättning. Dels ska akademin lyfta fram excellenta forskare och forskningsmiljöer. I en verklig meritokrati skulle det inte behöva ligga någon motsättning i detta. Ett av de argument som ofta lyfts fram för att det är viktigt att jobba med inkludering eller breddad rekrytering är just att det leder till att kompetens tas tillvara och att det skapar bättre kvalitet. Det är när man tittar lite under ytan på de här olika budskapen som en motsättning uppenbarar sig. Detta inte minst för att det elitistiska tänkandet tycks vara tätt sammankopplat med universitetets kultur och den i sig är tätt kopplad till universitetets historia och fördelningen av makt inom universiteten idag – vilka båda präglas av en manlig dominans.

En väg till att förstå elitismens koppling till kön är att betrakta den skillnad i bedömning av kvinnors och mäns prestationer som beskrivs i berättelserna såväl som i andra rapporter.[46] För att förstå den är det viktigt att beakta den lägre värdering av kvinnor[47] jämfört med män[48] som många berättelser beskriver och som tidigare belysts av många teoretiker.[49] Det är också viktigt att ta hänsyn till något som Bondestam väl belyser i artikeln ”Positiv särbehandling och akademin”, nämligen att:

> *Meritokrati, demokrati, rättvisa, kunskap, individ, vetenskap, objektivitet är alla begrepp som ‘på ytan’ inte har något kön och dessutom är frikopplade från agerande subjekt (som från akademins uppkomst och fram till alldeles nyligen var en liten privilegierad grupp män och deras självpåtagna tolkningsföreträde).*[50]

I en akademisk värd uppbyggd av män, där män som grupp fortfarande värderas högre än kvinnor, blir värderingsskalan nära nog med nödvändighet satt utifrån manliga normer. Ett problem är att värderingarna inte ses som manliga på grund av just detta att de utgör normen. Detta – tillsammans med den lägre värderingen av kvinnor och det kvinnliga som finns i samhället i stort – kan belysa en del av orsakerna till skillnaden i bedömningen av mäns och kvinnors prestationer. Det i sin tur kan belysa hur det elitistiska i

[46] Sandström et al., 2010, SOU 2011:1. Svart på vitt – om jämställdhet i akademin
[47] och det som förknippas med kvinnor
[48] och det som förknippas med män
[49] Se exempelvis Hirdman, 1988
[50] Bondestam, 2003, s. 50

akademin idag tenderar att främja män, inte för att män är bättre forskare utan för att värderingssystemet som elitismen är uppbyggd på är satt utifrån en manlig norm.

I berättelserna lyfts krav på att arbeta utomlands en tid, att tid som inte läggs på arbete kan ses som bortslösad,[51] synen att familjeliv kan vara ett hinder för karriären och så vidare fram som en del av den akademiska kulturen och strukturen. Det tyder på att inte bara värderingsskalan som kraven inom akademin är satt utifrån, utan även synen på hur vägen till framgång ska se ut, är satt utifrån en manlig norm. För att akademin ska vara till för alla måste det tillåtas finns många vägar till framgång och definitionen av framgång måste vara könsneutral.

Först när diskriminering inte existerar och värderingssystemen i akademin inte längre främjar män över kvinnor kan vi tala om en akademi där elitism går ihop med att akademin ska vara öppen för alla. I en sådan akademi släpps alla in och därefter sker det visserligen en selektion som stänger dörren för akademisk karriär för vissa och öppnar den för andra. Detta sker dock på basis av prestationer, meriter och kunskap. Inte på grund av kön, ålder, etnicitet eller andra i sammanhanget ovidkommande faktorer.

Bristande jämställdhet är, som redan tidigare har konstaterats, fortfarande ett faktum inom den svenska akademin.[52] Dock visar berättelserna att det inte alltid erkänns att just vi – som institution, arbetsgrupp eller liknande – har problem med det, här och nu. [53] Att män och kvinnor värderas lika på den egna arbetsplatsen tas istället för givet av många. Samtidigt är de flesta med på att samhället fortfarande inte är jämställt och det är också en utgångspunkt för regeringens jämställdhetspolitik. Existensen av en maktordning tillsammans med förnekandet av att denna maktordning skulle påverka just mitt sätt att betrakta världen eller arbetet på just min institution ser jag som en av de viktigaste orsakerna till att berättelserna ser ut som de gör och att problemen relaterade till kön i akademin sitter så djupt. Visst har akademin på senare tid, till viss del, anpassats för att även innefatta kvinnor, men ofta är det just en anpassning som har gjorts. Utifrån det berättelserna och forskningen på området[54] visar har normen och kulturen inte alltid förändrats så mycket.

Ett sätt att få syn på de normer som vi tar för givna och som styr vad som anses vara framgångsrikt eller meriterande inom akademin, är att föreställa

[51] det vill säga det antyds att det finns krav på att arbeta mer än man formellt borde
[52] SOU 2011:1. Svart på vitt – om jämställdhet i akademin, kvinnor och män i högskola; Dahlerup, 2010
[53] Ett tankesätt som i berättelserna återfinns exempelvis hos vissa chefer
[54] Se exempelvis Husu, 2005

sig att normerna skulle vara satta utifrån en annan grupps värderingar och behov, än de mäns värderingar och behov som Bondestam talar om i citatet ovan. Om utgångspunkten var att medarbetarna i akademin har huvudansvar för hem och barn skulle exempelvis krav på post dock utomlands eller synen på barnledighet som ett hinder i karriären inte vara så självklara! Om vi skulle ändra normerna i den riktningen skulle vi bidra till en förändring både för akademin och för samhället, förändringar som skulle få ringar på vattnet. Detta inte minst för att män och kvinnor då skulle få bättre förutsättningar att i samma utsträckning bidra till kunskapsproduktionen i samhället och därmed till de föreställningar och värderingar som finns i samhället och i akademin. Det värderingssystem som finns i akademin idag kan inte ändras över en natt, men det är viktigt inte glömma bort att akademins historia och de normer som finns i samhället påverkar detta värderingssystem.

Ofta talas det om brister i jämställdhet som synonymt med det som i lagens mening är direkt diskriminering, det vill säga ”att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön”.[55] Det är dock bara en sida av myntet. Berättelserna, liksom tidigare forskning,[56] visar hur centralt det vardagliga bemötandet är. De visar att det spelar stor roll för såväl de faktiska möjligheterna inom akademin som för tron på den egna kompetensen att mötas av en rad av subtila vardagliga missgynnanden. Det handlar om missgynnanden som var för sig kan förringas av om givningen, men som tillsammans kan få stor inverkan på karriären och trivseln. Det innebär en ständig uppförsbacke att mötas av tystnad då du pratar, utebliven uppmuntran, uteblivet stöd i vardagen och i karriären, att bli bortglömd vid fördelningen av meriterande arbetsuppgifter och alltid förväntas ställa upp på att ansvara för arbetsuppgifter som behöver göras men som inte är meriterande. Liisa Husu beskriver detta att ”bemöta, motarbeta eller bestämma sig för att ignorera dold könsdiskriminering” som en osynlig uppgift för kvinnor i akademin, en uppgift som ofta är osynlig för organisationen och en känslig fråga att uppmärksamma.[57]

När en så stor del av den bristande jämställdheten består av små subtila vardagliga beteenden kan kommentarer som att millimeterrättvisa inte är möjligt, att det bara är på skämt, inte är en stor grej och så vidare få grogrund. Då är det viktigt att vila i att det är en stor grej att upprepade gånger behand-

[55] Diskrimineringslagen 1 kap 4 §. Direkt diskriminering kan också förekomma vad gäller andra diskrimineringsgrunder än kön.
[56] Exempelvis Husu, 2008; Husu, 2005
[57] Husu, 2005, s. 27

las sämre än någon annan skulle ha behandlats eller möta hindrande strukturer som andra i liknande situationer inte behöver hantera. Det är också viktigt att vara medveten om att dessa beteenden eller strukturer kan vara uttryck inte bara för direkt utan även för indirekt diskriminering. Det innebär, för diskrimineringsgrunden kön, att" någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön"[58] Ett beteende som uppfattas som problematiskt kan också vara fråga om trakasserier på grund av kön, det vill säga ett uppträdande som kränker någons värdighet och har samband med kön.[59] Utifrån ett sådant perspektiv blir dessa "små" saker i vardagen inte så små längre!

Liisa Husu beskriver detta på ett bra sätt:

> *När händelser av detta slag betraktas som processer – inte som enstaka "oskyldiga" episoder – står det klart att det handlar om just diskriminering, dvs. en systematisk negativ särbehandling på grund av kön.*[60]

När problematiska händelser betraktas i sin enskildhet blir det svårt att säga på individnivå vad som har med kön att göra. Då blir det lätt att förlägga strukturella problem till individer. Detta både av individer som blir utsatta och tar på sig skulden själva[61] och av andra. Om vi skulle prata mer om erfarenheter av köns betydelse i akademin skulle det mönster som finns bli tydligare och det skulle bli lättare att, som Husu beskriver, se händelser – av det slag som berättelserna beskriver – som processer, eller som mönster om man så vill. Därför är det ett stort problem att vi inte pratar om köns betydelse i vardagen och kanske är det här problemet extra stort i akademin där vi är inskolade i att inte uttala oss förrän vi är helt säkra på en sak, som att ett visst bemötande har med kön att göra.

[58] Detta gäller såvida inte "bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet" Diskrimineringslagen 2 kap 4 §

[59] Diskrimineringslagen 4 kap 1§

[60] Husu, 2005

[61] exempelvis genom att tänka "jag kanske inte är tillräckligt bra", "jag kanske pratade för tyst så de hörde mig inte" och så vidare

Hur skapar vi en positiv förändring?

Det är nu det börjar. Den verkliga resan mot förändring. Vad ska vi göra av all den här informationen?

Ett svar är att läsa och begrunda, våga låta sig påverkas och ändra sitt beteende för att bättre bidra till att skapa en inkluderande akademi. Ett annat svar är att bidra aktivt till att sprida berättelserna vidare. Det kan vara i allt ifrån det vardagliga samtalet i fikarummet där du, för att det är intressant, berättar om någon episod i berättelserna, till att medvetet tipsa medarbetare och vänner om att läsa berättelserna och kanske köpa in några exemplar av boken där de samlats till enheten. Ett tredje svar är att läsa de förslag som lämnas nedan och göra det du kan i din position för att omsätta dem till verklighet. Ofta kan vi var och en göra mer än vi tror. Varje enskild medarbetare kan exempelvis påverka vad institutionen eller universitetet gör genom att uttrycka ett behov av en viss åtgärd eller synliggöra ett förfaringssätt som behöver förändras.

Förslagen nedan syftar till att skapa ett mer jämställt, inkluderande universitet genom att skapa en förflyttning från nuläget mot framtidsvisionerna. Jag har utarbetat förslagen dels utifrån projektets resultat och dels utifrån befintlig kunskap kring köns betydelse i akademin. Förslagen handlar främst om hur vi kan arbeta med den problematik som belysts under det här projektet. Detta genom insatser på både universitets-, institutions- och individnivå. Förslagen är indelade i övergripande strategier respektive förslag riktade mot struktur, kultur respektive kunskapsnivå.

När man jobbar med jämställdhetsfrågor kan man rikta åtgärderna mot symtom eller orsaker. Självklart uppstår den mer varaktiga förändringen när vi lyckas åtgärda orsakerna till att symptom på bristande jämställdhet dyker upp. Ett exempel på symptom och orsak är att bristen på kvinnliga professorer är ett symptom på en kultur och en struktur där kvinnors och mäns insatser och kunskap värderas olika och där kvinnor ges sämre möjligheter än män. Symptomet – det vill säga bristen på kvinnliga professorer – går att åtgärda genom att till exempel bjuda in kvinnliga gästprofessorer. Orsakerna måste åtgärdas med helt andra medel, såsom genomgripande kultur- och strukturförändringar. Tyvärr är orsakerna och symptomen inte alltid lätta att skilja åt och vi bör ha strategier för både och, men hålla isär dem och lägga fokus på åtgärder som riktas mot orsakerna.

Vad är då orsakerna till de problem som berättelserna visar på? Den utgångspunkt som jag delar med många är att den maktordning som finns mellan könen är den yttersta orsaken. Som allt annat kan maktordningen brytas ner i mindre delar. Ett sätt att se på maktordningen är att tänka sig att den vilar på samhällens eller organisationers kultur, struktur och kunskapsnivå.

Vi som organisation påverkas av samhällets struktur, kultur och kunskapsnivå. Samtidigt har vi en egen kultur och struktur inom universitetet som kan se annorlunda ut än den som finns i samhället i stort, på samma vis som kunskapsnivån inom vår organisation skiljer sig från kunskapsnivån i samhället i stort. Vår kultur, struktur och kunskapsnivå kan också påverka samhällets just eftersom vi inte är någon isolerad ö utan en del av det omgivande samhället.

När vi jobbar med orsakerna till jämställdhetsproblem inom vår organisation är det därför, utifrån det här sättet att tänka, vår kultur, vår struktur och vår kunskapsnivå som vi bör arbeta med för att åstadkomma ett jämställt och inkluderande universitet. För mig är det här en praktiskt användbar tankemodell som jag har valt att strukturera presentationen av mina förslag utifrån. Jag har också valt att strukturera förslagen utifrån om de riktar sig främst mot universitetsnivå, institutionsnivå eller individnivå.

Övergripande strategier

Det är ett stort problem att kön fortfarande spelar roll inom akademin. Det problemet delar Umeå universitet med resten av universitetsvärlden. I och med det finns i problemet också en inneboende möjlighet – en möjlighet att sticka ut på ett positivt sätt och bli först med att verkligen ta tillvara på all organisationens kompetens.

Tas lärdomarna från det här projektet verkligen tillvara och framgångsrikt omsätts i praktiken kommer Umeå universitet att ha kommit en bra bit på vägen. Det skulle kunna användas som en stor konkurrensfördel och det skulle ge Umeå en tydligare plats både på den geografiska och den akademiska kartan. En stor del av vad det här projektet har visat finns, som tidigare nämnts, redan belagt i forskningen kring kön i akademin så att satsa på att ta tillvara på projektresultatet skulle innebära en satsning som har en tydlig forskningsanknytning såväl som lokal och aktuell förankring i organisationen.

Arbeta för att kunna profilera oss som ett universitet som ger förutsättningar för hela livet och reellt lika villkor

Om Umeå universitet kan bli känt som ett universitet där det inte bara är möjligt– med vilja och trots - att både ha ett liv vid sidan om arbetet och att bli en framgångsrik forskare, utan ett universitet som har som ambition att verkligen skapa förutsättningar för alla anställda att leva ett rikt liv där både forskningen och andra viktiga delar i livet får plats, öppnas helt nya möjligheter. Då kommer universitetet att kunna locka till sig forskare som annars inte skulle ha sett Umeå som ett alternativ, forskare från såväl andra delar av Sverige som från övriga världen. Den kompetens som redan finns här kommer dessutom att tas tillvara på ett mycket bättre sätt.

Att nå dit är en lång process men vi kan aktivt jobba i riktning mot en sådan vision och stegvis ta oss närmare den. När vi har nått tillräckligt långt kan vi använda den visionen i marknadsföringen och samtidigt nyttja den stora utvecklingspotential som finns i att verkligen ta tillvara på befintlig kompetens. Detta genom att erbjuda både kvinnor och män något som är unikt inom universitetsvärlden än så länge: reellt lika villkor och goda förutsättningar för att ha en familj och en rik fritid parallellt med en framgångsrik akademisk karriär för.

De berättelser som har tagits fram under projekt Storytelling har inte tagits fram i marknadsföringssyfte utan för att öka medvetenheten om hur det faktiskt ser ut och skapa en förändring till det bättre. Om vi väljer att arbeta för att på sikt kunna profilera oss som ett universitet som ger förutsättningar för hela livet och reellt lika villkor kommer vi på sikt att ha många berättelser om kvinnliga forskare som har lyckats och trivts bra vid Umeå universitet, som fått ett bra bemötande och goda förutsättningar för att göra karriär. Dessa kommer stolt att kunna lyftas fram för att stärka universitetets varumärke, på samma vis som studenter och deras upplevelser ifrån Umeå universitet i många år har lyfts fram i marknadsföringen av universitetet.

Anta jämställdhetsintegrering som uttalad strategi

På regeringskansliets hemsida går att läsa följande:

> *I Sverige är jämställdhetsintegrering den huvudsakliga strategi som används för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetsintegrering innebär att beslut inom alla politikområden ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv.*
>
> *Eftersom jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas måste jämställdhetsperspektivet finnas med i det dagliga arbetet. Strategin har vuxit fram för att motverka tendensen till att jämställdhetsfrågorna hamnar i skymundan eller sidoordnas andra politiska frågor och verksamheter.*[62]

Detta är något vi som statlig myndighet har att följa, men min upplevelse är att det krävs ett uttalat beslut på universitetsnivå, liksom arbete för att implementera det beslutet, för att det ska bli en realitet. Berättelserna tyder – i motsats till att jämställdhetsarbetet skulle vara en integrerad del av verksamheten - på att det är sidoordnat och inte genomsyrar befintliga processer.

Konsekvensen om vi väljer att lyfta fram jämställdhetsintegrering som en central strategi är att jämställdhetsarbetet kommer att bedrivas där det be-

[62] http://www.sweden.gov.se/sb/d/3267, Datum 110217

hövs – i vardagens alla små beslut och överväganden. Institutionerna kommer att behöva stöd i att komma igång med detta – inte minst i form av utbildning – och initialt kommer det troligtvis att kräva en del extra tid av institutionerna, men på sikt bör det här arbetssättet inte ta så mycket extra tid utan bli ett sätt att arbeta. Konsekvensen om vi väljer att inte lyfta fram det här som en central strategi blir mest troligt att jämställdhetsarbete även fortsättningsvis kommer att sidoordnas på många håll inom organisationen och på det viset få mycket små möjligheter att påverka verksamheten och de problem som finns i den.

Förslag på universitetsnivå: kultur

En stor del av den problematik som framkommer i berättelserna är kopplad till den kultur som finns på universitetet. Kulturen är naturligtvis inte något man förändrar över en natt och det är viktigt att komma ihåg att det i den kultur som finns i akademin både finns sådant som är positivt och som ska främjas och sådant som behöver förändras för att akademin ska utvecklas, bli mer inkluderande och stå väl rustad för framtiden.

Värdegrund och visioner i harmoni med att skapa ett inkluderande universitet

För att medvetet skapa en kulturförändring är universitetsledningens ställningstaganden centrala liksom att ställningstaganden för ett inkluderande universitet tillåts påverka helheten, det vill säga gå som en röd tråd genom de beslut som fattas – från central nivå och ner genom hela organisationen. Särskilt viktig för att åstadkomma detta är att utarbeta en värdegrund som främjar inkludering och att de visioner som formuleras för universitetet är fast förankrade i värdegrunden.

Finns en värdegrund och visioner med förankring i värdegrunden blir det sedan lättare att i mål och beslut i organisationen följa den inkluderande inriktning som har fastslagits i dessa dokument. Det utvecklingsprogram som nu utvecklas bör också bygga på, alternativt utvecklas parallellt med, universitetets värdegrund. Umeå universitet har i dagsläget ingen uttalad och allmänt känd värdegrund. Berättelserna tyder på att det behövs.

Vi är alla kulturbärare och kulturskapare och vi måste vara medvetna om vilken kultur vi fostrar och vilka konsekvenser den får. Värdegrundsarbetet bör därför vara kopplat till frågor som: vilken typ av akademi vill vi ha? Vilken typ av samhälle vill vi ha? Hur skapar vi de bästa förutsättningarna för högklassig forskning och en god arbetsmiljö som främjar detta? I detta ingår att svara på frågor som: Vill vi ha en kultur som uppmuntrar alla medarbetare att satsa hela sin själ i forskningen och att ägna även sin fritid åt jobbet? Vilka

blir konsekvenserna för samhället om vi svarar ja? Vill vi gå in för att främja möjligheterna att kombinera familjeliv och forskning? Hur gör vi i så fall det? Vi måste också fundera över och ta ställning till att dagens värderings- och meriteringssystem tenderar att främja kvantitativ forskning över kvalitativ och naturvetenskaplig, medicinsk och teknisk forskning över samhällsvetenskaplig och humanistisk forskning[63] och i värdegrunden markera om vi står för det som universitet eller om vi står för att främja både kvalitativ och kvantitativ forskning inom alla fakulteter.

Nära relaterat till värdegrundsarbetet är att Umeå universitetet behöver definiera vad som i organisationen menas med jämställdhet. Finns inte en gemensam syn på vad det innebär att vara ett jämställt universitet leder inte visioner om att vara ett jämställt universitet till ansträngningar i samma riktning.

En tydlig värdegrund och en definition av jämställdhet som är möjlig att luta sig mot och motverkar missförstånd på grund av olika föreställningar om vad jämställdhet är, gör det lättare att lyfta problem relaterade till jämställdhet. Detta för att det inte blir upp till individen att lägga in en betydelse i begreppet utan det är definierat på förhand. Det skulle kunna bidra till att luckra upp den tystnadskultur som idag finns kring upplevelser av att bli sämre behandlad än andra på grund av kön för det skulle göra det svårare att definiera jämställdhetsproblem som individuella problem.

För att strypa tystnadskulturen är det också viktigt att universitetsledningen uppmuntrar till att lyfta de problem som finns och agerar när de lyfts. Det är viktigt att ha i åtanke att det kan vara den institution som pekar på mest problem som har gjort det bästa arbetet. De som inte menar att de har några problem relaterade till jämställdhet kan mycket väl göra det på grund av att de inte är medvetna om vad bristande jämställdhet innebär och hur det påverkar deras processer. Hur reprimander respektive beröm från universitetsledningen riktas kommer att påverka hur mycket arbete som görs på institutionerna och de förutsättningar de har att lyfta problem.

Förslag på universitetsnivå: struktur

Många av de förslag jag lämnar under den här rubriken riktas mot problem i organisationen som drabbar alla, men vissa hårdare. Det gör att både kvinnor och män kan ha nytta av om förslagen genomförs. Hur bidrar då det här till ökad jämställdhet? Jo, utgångspunkten är att det finns en maktordning som gör att kvinnor som grupp värderas lägre än män som grupp och att det där-

[63] Jämför SOU 2011:1. Svart på vitt – om jämställdhet i akademin, Sandström et al. 2010

för finns en maktasymmetri mellan kvinnor och män.[64] Denna asymmetri gör att kvinnor ofta redan är i ett underläge och i en utsatt position när de möter strukturella problem i organisationen, vilket gör att det lätt blir så att kvinnor drabbas hårdare av dessa. Många krav och situationer i akademin slår också olika mot kvinnor och män som grupper eftersom kvinnor, på gruppnivå, fortfarande har huvudansvaret för hem och barn.

Ytterligare en grupp förslag, som återfinns både under denna rubrik och under förslag som rör institutionsnivån, är sådana som syftar till att utveckla jämställdhetsarbetet för att det bättre ska bidra till god arbetsmiljö, god kvalitet inom våra huvudområden – utbildning, forskning och samverkan – och bli en del av det ordinarie arbetet snarare än sidospår.

Utarbeta en föräldrapolicy och se över regelverket på området

Krav som universitetet ställer och förutsättningar som universitetet ger måste matcha och berättelserna tyder på att så inte är fallet. Riktlinjer för hur vi som arbetsgivare ska göra för att underlätta för föräldralediga måste tydliggöras. Det ska inte behöva förekomma att personer som är föräldralediga ändå jobbar, men inofficiellt. Universitetet som arbetsgivare måste också bli mer tydligt med sitt förhållningssätt till föräldraledighet och barn. Det bör vara självklart att se det som en naturlig del av livet och inte som ett problem. Negativa attityder kring föräldraskap kräver mer än en policy men det är i alla fall ett första steg. Ett alternativ till att utarbeta en föräldrapolicy är att utarbeta en familjepolicy där även andra sociala åtaganden än föräldraskap tas i beaktande.

Regelverket på området behöver också ses över, dels för att underlätta att kombinera arbete och föräldraskap och dels för att se till att regelverket främjar positiva attityder till föräldraskap istället för tvärt om.

Säkra kontrollinstanserna för handledningen av doktorander

Det måste säkerställas att det system som finns idag fungerar i praktiken och inte bara på pappret, det vill säga att alla har bihandledare och fungerande forskningsplaner i verkligheten etcetera. För att rutinerna ska fungera i praktiken måste man jobba både med struktur och kultur. Fungerar strukturen men kulturen är sådan att allt ansvar läggs på doktoranden om en handledningsrelation måste avbrytas är det svårt att komma tillrätta med de problem som berättelserna framhåller.

Det bör också säkerställas att de personer som en doktorand har att vända sig till om problem uppstår inte har inbördes beroendeförhållanden. Ett för-

[64] Jämför Hirdman, 1988 samt Regeringskansliet http://www.sweden.gov.se/sb/d/2593. Datum 110920

slag är att varje doktorand får en mentor eller någon annan kontaktperson vid en annan institution än heminstitutionen som doktoranden träffar ett par gånger per termin för att prata om hur det går och vad som fungerar och inte fungerar. Den här personen ska doktoranden kunna vända sig till exempelvis om det uppstår problem i handledningssituationen och det känns svårt att ta upp det med någon på institutionen.

Regelverket på central nivå måste också ses över. Motsvarar det de behov som finns i organisationen vad gäller regler för tillsättning av handledare, handledningen i sig, rutiner för vad som sker om en handledarrelation inte fungerar och så vidare? Rutiner för hur det ska följas upp att regelverket efterföljs måste också tydliggöras.

Vinsterna med att göra detta är att det ökar sannolikheten att fler ska färdigställa sin forskarutbildning samt att de ska trivas under tiden och vilja fortsätta sin forskarkarriär efteråt.

Se över de krav som ställs på utlandsvistelse och de förutsättningar som ges för detta

Kraven och förutsättningarna från universitetet centralt måste matcha och de måste även harmonisera med ambitionen och de lagstadgade kraven på att underlätta att kombinera arbete och föräldraskap liksom med diskrimineringslagens förbud mot indirekt diskriminering. I diskrimineringslagen[65] står det att indirekt diskriminering bland annat föreligger när ”någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön (…) såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet”. Eftersom det är svårare att åka utomlands för en person som har huvudansvar för hem och barn – och kvinnor på gruppnivå fortfarande har detta ansvar – måste det vara väl genomtänkt vad som är ett berättigat syfte för varje tjänst som är villkorad till att förläggas utomlands och här finns mer att göra. Berättelserna tyder på att det hittills har varit så att utlandstjänstgöring kan krävas även för forskningsområden där det till och med kan vara en nackdel att befinna sig utomlands under den tid då forskningen bedrivs.

Se över rutiner för rekrytering, befordran och anställningsformer samt implementera nya riktlinjer i organisationen

Flera berättelser tyder på att det finns mycket kvar att göra när det gäller såväl rekrytering och befordran som anställningsformer, ur jämställdhets-

[65] http://www.sweden.gov.se/sb/d/2593. Datum 110920

synpunkt. Anställningskommittéer, sakkunniga och chefer måste få tydliga direktiv kring vad som gäller, utbildning kring hur kön kan påverka anställningsprocesser och kring vad man bör tänka på för att undvika att det blir så.

Vi måste bi bättre på att skapa tydlighet och transparens i befordrans- och rekryteringsvägar. Det ska inte vara möjligt för en forskare att bara ”knyta till sig” de personer som denne önskar samarbeta med utan att gå via de förfaringssätt som ska gälla vid universitetet vid rekrytering och befordran.

För att lyckas med det måste vi se över rutiner för rekrytering, befordran och anställningsformer. Det pågår redan nu ett arbete med att tydliggöra rekryteringsprocessen och arbete med en ny anställningsordning. Här bör könsaspekten tas i beaktande och om det är nödvändigt bör ytterligare analyser göras utifrån ett könsperspektiv. Resultatet av detta bör formuleras i form av riktlinjer och/eller regler kring anställning och befordran och implementeras tillsammans med den nya processbeskrivningen för rekrytering respektive den nya anställningsordningen. Tillåts lokala avvikelser vid en fakultet ifrån den centralt beskrivna rekryteringsprocessen bör det beskrivas tydligt i skrift hur befordran och rekrytering går till just där en sådan avvikelse tillämpas. Detta för att alla ska få samma chans till information och till att planera sin karriär.

Vi bör också analysera de anställningsformer vi använder ur jämställdhetssynpunkt, både utifrån om olika anställningsformer slår olika mot könen och utifrån om fasta anställningar är jämt fördelade på män och kvinnor eller om det finns en skevhet.

Se över rutiner för bemanningsplanering och implementera nya riktlinjer i organisationen

I flera berättelser framgår att kvinnorna med mer eller mindre påtryckningar eller på grund av socialt ansvarstagande får/tar på sig arbetsuppgifter som inte gynnar deras karriärer. För att utjämna arbetsbördan för det som är gemensamt är det viktigt att ha goda rutiner för bemanningsplanering. Det nya bemanningsplaneringssystemet kan vara till god hjälp i detta.

Fokus på lagstadgade jämställdhetsplaner som ett sätt att höja kvaliteten och förbättra arbetsmiljön samt kvalitativ uppföljning följt av feedback och konsekvenser

Alla institutioner ska skriva en jämställdhetsplan utifrån diskrimineringslagen krav. Dessa planer ska skrivas efter en analys av verksamheten, därefter genomföras, följas upp och resultatet av uppföljningen ska användas för att vidareutveckla analysen av verksamheten inför skrivandet av nästa jämställdhetsplan. En del institutioner arbetar redan idag väldigt bra med detta medan det vid andra institutioner finns en hel del att utveckla.

På universitetsövergripandenivå innebär det här förslaget att universitetsledningen och alla som jobbar centralt delar en syn på jämställdhetsplaner som medel för att höja kvalitén och förbättra arbetsmiljön. Det innebär i sin tur både att prata om planerna på det här viset och agera i enlighet med det.

Centralt för att jämställdhetsplanerna genomgripande ska börja användas som ett kvalitetshöjande verktyg i organisationen är att tydliggöra ansvaret för uppföljning av jämställdhetsplaner, genomföra en kvalitativ sådan och ge återkoppling till institutionerna. Därtill bör det skapas konsekvenser av att göra ett gott respektive bristfälligt arbete med planer, deras genomförande, och uppföljning.

Hitta former för att utvärdera kvalitativ jämställdhet

Former för att utvärdera kvalitativ jämställdhet måste hittas om ska vi lyckas åstadkomma någon kvalitativ förändring med de insatser vi gör. Vi ligger ungefär på snittet av universitet och högskolor när det gäller kvinnliga professorer. Utifrån ett sådant mått kan vi inte säga att de insatser vi gör gjort någon verkan. Förändringen över tid – som också går väldigt långsamt – kan lika gärna bero på samhälleliga förändringar som på universitetets ansträngningar för att förbättra situationen. Detta om insatserna inte utvärderas och det blir tydligt att de gör skillnad. Dessutom är andelen kvinnliga professorer ett kvantitativt mått på en kvalitativ företeelse – det vill säga på jämställdhet. Mitt förslag är att vi bör hitta former för att utvärdera kvalitativ jämställdhet samtidigt som vi bör fortsätta att följa den kvantitativa utvecklingen.

Låt det ingå i prefektkontrakten att aktivt främja jämställdheten

Integrera i prefektkontrakten respektive kontrakten för andra chefer i organisationen en överenskommelse om att främja jämställdheten och att aktivt arbeta för inkludering. Detta är ett sätt att skriva in ett ansvar för jämställdhet i strukturen.

Förslag på universitetsnivå: kompetensutveckling

För att vi ska kunna arbeta enligt strategin jämställdhetsintegrering krävs att såväl ledning och chefer som teknisk/administrativ-personal och anställda inom akademin har kunskap om vad som skapar jämställdhet och om vad som skapar ojämställdhet och om hur vi går tillväga för att skapa ett inkluderande och jämställt universitet.

Jämställdhetsintegrera alla universitetets personal- och ledarutbildningar

Jämställdhetsintegrering av en utbildning innebär att varje del i utbildningen beaktar jämställdhetsaspekter: när cheferna exempelvis lär sig om gruppro-

cesser får de också lära sig om hur kön som maktdimension spelar in i dessa, när de lär sig om bemanningsplanering får de lära sig om vad de bör tänka på ur ett könsperspektiv för att inte omedvetet bidra till en icke jämställd akademi. Det räcker inte med att, som nu, ha ett pass om jämställdhet i vårt ledarutvecklingsprogram eller i introduktionsutbildningen för nyanställda. Även kurser på UPC bör jämställdhetsintegreras. Utifrån berättelserna är det särskilt viktigt att de kurser som ges där som berör forskarhandledning ges med ett genus- och jämställdhetsperspektiv.

Med fördel kan jämställdhetsintegreringen utökas till att gälla alla diskrimineringsgrunder, vilket också får stöd i berättelserna eftersom flera berättelser visar att faktorer som kön, ålder och etnicitet samverkar och sammantaget – inte var för sig – leder till ett visst bemötande.

I utbildningarna måste mer utrymme ges till frågor om bemötande och socialt förhållningssätt eftersom berättelserna visar att det är där de största problemen som leder till olika villkor för kvinnor och män ligger. Det här kan i viss mån motverkas med policys och regler – i och med att de kan ha en normerande effekt – men det krävs också kunskap och medvetenhet om könsmaktsordningen och om det egna beteendets inverkan på den för att åstadkomma en skillnad. Den kunskapen har vi som arbetsgivare ett ansvar att förse våra medarbetare med.

Årligt diskussionsforum för chefer angående implikationer av chefsuppdraget

Cheferna på universitet har ett komplext uppdrag och prefekterna sitter dessutom bara några år som chef innan de återgår till sin forskning. Det är därför viktigt att de får stöd i sitt uppdrag och möjlighet att diskutera svåra områden såväl med sakkunniga som med andra chefer.

Ett sätt att ge detta stöd är att anordna en årlig ledardag där såväl ”mjuka” som ”hårda” frågor diskuteras, till exempel med utgångspunkt i de områden som tas upp i prefektkontrakten. Dagen bör fokusera på implikationer av chefsuppdraget, det vill säga på områden såsom de praktiska konsekvenserna av att aktivt arbeta med att främja jämställdhet.

En sådan ledardag kan anordnas utifrån några gemensamma teman som varierar år från år men där frågor om bemötande, förhållningssätt och värdering alltid är centrala, eller utifrån valbara seminarier där cheferna får diskutera det som är mest väsentligt för dem.

Ett alternativ till detta skulle vara att ha ett årligt diskussionsforum för just jämställdhet. Då bör en jämställdhetskunnig person leda diskussionen. Då skulle det kunna vara upp till fakulteterna att anlita en sådan. Fakulteterna kan med fördel samarbeta kring dessa arrangemang för att utbyta erfarenheter över fakultetsgränserna.

Ta tillvara genusforskningen i det strategiska och praktiska arbetet

Vid Umeå universitet finns ett ”Centre of Gender Excellence”. Att den kompetensen finns här bör tas tillvara när vi fattar strategiska beslut kring genusfrågor och jämställdhetsarbete. För att lyckas med det måste samarbetskanaler utarbetas.

Förslag på institutionsnivå: kultur och kunskapsnivå

Diskutera vad jämställdhet respektive diskriminering innebär på institutionsnivå

Universitetet centralt har ett ansvar att definiera hur vi ser på jämställdhet och vad jämställdhet innebär vid Umeå universitet. Utifrån det kan varje institution/enhet ytterligare konkretisera betydelsen av jämställdhet i dialog. Något som kan hjälpa till att hålla diskussionen på en vardagsnära nivå är att utgå ifrån berättelserna från projekt Storytelling. Ytterligare en hjälp i detta är att ha som mål att gemensamt skapa en lista med beteenden som institutionen anser bidrar till jämställdhet, utifrån den universitetsgemensamma definitionen, respektive vilka beteenden som bidrar till att bevara ojämställdheten. En sådan lista gör det tydligt i förväg vilka beteenden som är acceptabla och vilka som inte är det och kan fungera såväl förebyggande som vara ett stöd när ett skarpt läge inträffar. Dessa diskussioner kan med fördel bli ett led i att genomföra nästa förslag, det vill säga att genomföra verksamhetsuppdraget att analysera sin institution utifrån berättelserna från projekt Storytelling.

Finns inte tillräckligt med kunskap på institutionsnivå för att leda diskussioner om vad jämställhet egentligen innebär behöver den kunskapen tillföras antingen genom fortbildning eller genom stöd från fakultetshåll, centralt eller utifrån. Observera att i ett långsiktigt perspektiv behöver institutionen själv ha kompetens inom genus och jämställdhet för att kunna fullfölja sina åtaganden inom jämställdhetsområdet, såväl utifrån lagstiftning som utifrån de krav som ställs internt.

Det här förslaget går att tillämpa på olika sätt. Ansvaret för att dessa diskussioner genomförs kan läggas på prefekterna/enhetscheferna eller drivas från centralt håll. I det senare fallet svarar en projektledare för att utforma och leda dessa diskussioner och prefektens ansvar blir att tillhandahålla en tid och en plats och kalla medarbetarna till detta diskussionstillfälle. Beslutas att prefekterna ska ansvara för att detta genomförs måste det också klargöras vilket stöd de kan få i det här arbetet.

Syftet med förslaget är att öka medvetenheten om vad jämställdhet innebär omsatt i beteenden i vardagen. Diskussionerna kan också, men behöver

inte, bli en del i arbetet med att ta fram en universitetsgemensam värdegrund. Om detta fastställs som ett delsyfte används dokumentation från dessa diskussioner för att utforma en värdegrund som är förankrad i organisationen.

Förslag på institutionsnivå: struktur

Ge institutionerna verksamhetsuppdraget att analysera sin verksamhet utifrån berättelserna

Berättelserna visar, liksom forskningen på området,[66] att bristande jämställdhet är nära knutet till såväl strukturen som kulturen inom akademin. Det krävs därför ett helhetsgrepp för att förbättra situationen. Ett tydligt startskott på ett sådant helhetsgrepp vore att ge institutionerna verksamhetsuppdraget att analysera sin verksamhet och sin arbetsmiljö utifrån berättelserna. Svaren därifrån används sedan för att lägga upp en långsiktig plan för institutionens jämställdhetsarbete och integreras efter det första separata analysarbetet i insinuationens planarbete. En förändringsprocess startas då omedelbart på institutionsnivå och fokuseras på de områden som har framkommit som problematiska under projekt Storytelling. Analyserna på institutionsnivå ger dessutom institutionerna ett gediget underlag för att vidta vidare åtgärder som på ett träffsäkert sätt hanterar de problem som finns vid varje fakultet respektive institution.

För att underlätta arbetet och styra analysarbetet till de områden som har visat sig centrala under projektet föreslår jag att ett frågeformulär som fångar de centrala temana från berättelserna utarbetas och ligger till grund för analysen på institutionsnivå. Det blir frågor som underlättar en självvärdering. Det bör dock krävas av ansvarig chef och övriga som deltar i arbetet att de har läst berättelserna i projektet. Detta för att även de som inte är insatta i frågor om lika villkor ska få förståelse för vad det handlar om i vardagen.

Det finns olika möjligheter att genomföra detta. Tre förslag är följande:

1. Prefekten, jämställdhetsföreträdaren samt ett antal medarbetare får var för sig besvara frågeformuläret. Därefter ansvarar prefekten för att det görs en sammanställning vid institutionen av svaren och utarbetar, i samarbete med jämställdhetsföreträdaren samt eventuellt fler personer, en plan för hur institutionen ska jobba med de brister som framkommit. Även vilket stöd institutionen önskar i arbetet med detta skrivs ner. Vid mindre institutioner kan alla medarbetare svara på frågeformuläret medan det vid större institutioner bör ske ett urval. Alla som vill bör få

[66] Se exempelvis Husu, 2008

vara med och svara och blir dessa inte tillräckligt många får uppdraget tilldelas ett antal personer.

2. En grupp som ska arbeta med uppdraget tillsätts vid varje institution och fungerar som fokusgrupp, medan prefekten och ytterligare en eller några medarbetare ansvarar för att skriva ned den analys som gruppen gör och den plan institutionen utarbetar för att åtgärda problem som framkommit.
3. Det lämnas till institutionerna att besluta hur de vill ta sig an uppgiften och att redovisa hur de har gjort och vad de har kommit fram till

Frågeformuläret som jag föreslår ska ligga till grund för analyserna på institutionsnivå bör inledas med övergripande frågor och därefter fokusera på några centrala teman från berättelserna. Några förslag på frågor som kan ingå finns i bilaga 2.

Jag förespråkar att analysen utifrån frågeformuläret ska göras separat från det ordinarie planarbetet men att det ska ligga till grund för detta arbete. Detta för att markera att detta är en nystart och att kraven liksom uppföljningen av institutionernas arbete på området har skärpts. Extra expertstöd bör erbjudas institutionerna under den perioden de arbetar med verksamhetsuppdraget.

Uppdraget redovisas till fakulteten där en sammanställning görs för hela fakulteten, varpå den redovisas till rektor. En kvalitativ uppföljning med återkoppling till institutionerna bör genomföras via ordinarie uppföljningssystem, som innan dess måste tydliggöras.

Fokus på lagstadgade jämställdhetsplaner som ett sätt att höja kvaliteten och förbättra arbetsmiljön samt kvalitativ uppföljning följt av feedback och konsekvenser

På institutionsnivå innebär det här förslaget, för de institutioner som inte redan har ett väl fungerande arbete med jämställdhetsplaner:

- Ett byte av fokus på tvånget att skriva en plan till nyttan med att genomföra den. Nyttan med ett väl fungerande jämställdhetsarbete är bland annat bättre arbetsmiljö och större kompetensunderlag att välja bland och utveckla samt i förlängningen högre kvalitet i forskning och undervisning. Utöver detta är nyttan naturligtvis att diskriminering, kränkningar och trakasserier förebyggs. Utifrån ovanstående kan en välskriven och genomtänkt jämställdhetsplan, utöver de psykosociala vinsterna, ses som ett sätt att spara tid istället för en extra arbetsuppgift.

- Att integrera skrivandet av en jämställdhetsplan med övrig verksamhetsplanering, genomförande och uppföljning. Det gör det dels tydligare varför jämställdhetsplanen skrivs, underlättar skrivandet och gör det lättare att på ett naturligt sätt få in planens innehåll i verksamheten.
- Be om hjälp och stöd! Det är prefektens, eller motsvarande chefs, ansvar att se till att det finns en jämställdhetsplan vid institutionen/enheten. Till sin hjälp kan denna ta andra vid institutionen. Det finns även stöd att få från jämställdhetsföreträdarna på fakulteterna samt centralt från personalenheten. Ökad efterfrågan på stöd underlättar för universitetet att anpassa det stöd som erbjuds efter institutionernas behov.

Följ de riktlinjer som utarbetas på universitetsnivå kring övriga förslag

Flera av de förslag som rör strukturen och som i denna slutrapport ges på universitetsövergripande nivå kan komma att innebära arbete med översyn och kartläggning även på institutionsnivå. Redan nu kan institutionerna använda sig av och arbeta utifrån några av dessa förslag, exempelvis börja se över att kontrollinstanserna för handledning fungerar. För detta krävs inget centralt beslut och åtgärder kan göras på institutionsnivå så länge de inte går emot centrala riktlinjer eller regler.

Förslag på individnivå: kultur och kunskapsnivå

Förändring på individnivå: tala om problem, stötta andra och reflektera

Bristande jämställdhet är inte ett problem som bara finns någon annanstans. Det är något som finns mitt ibland oss hela tiden och något som varje dag påverkar din och/eller dina kollegors liv. Varje dag, i en mängd olika situationer, kan vi välja att återskapa den här bristande jämställdheten eller att motarbeta den. Vi kan välja ett inkluderande förhållningssätt och bemötande i allt från det lilla till det stora.

Planer, beslut och riktlinjer från central nivå kan underlätta, men aldrig i sig skapa ett inkluderande klimat. Det är bara individer som kan göra det. Vill du välja att motarbeta bristande jämställdhet och främja ett inkluderande klimat och arbetssätt följer här några förslag på vad du kan bidra med:

I förebyggande syfte

- Fundera över ifall du bidrar till en inkluderande kultur på arbetsplatsen. Hur gör du i så fall det? Fundera också över motsatsen: vad i ditt beteende bidrar till en exkluderande arbetsplats?
- Fundera över om du alltid överväger både de kvinnliga och de manliga medarbetarna som samarbetspartners eller som potentiella utförare av uppgifter som du behöver hjälp med.

- Fundera över om ni i beslut, projekt, processer etc. som du deltar i har beaktat aspekter kopplade till kön, ålder, etnicitet och övriga faktorer som är viktiga för att skapa ett inkluderande universitet. Om du kommer fram till att ni inte har det – lyft frågan i arbetsgruppen!
- Stanna upp en stund då och då i vardagen och fundera över vad som händer, t.ex. i fikarummet eller i sammanträdesrummet. Vilka talar och vilka är tysta? Vilka blir lyssnade på och vilka blir inte det? Vad pratar man om och vad man inte pratar om? Är allt du ser positivt eller behövs en förändring?
- Fundera över vad ni vid er institution behöver göra för att vara en inkluderande arbetsplats och hur ni kan jobba med det. Lyft dessa frågor med din chef eller med jämställdhetsföreträdaren på institutionen.
- Fundera över vad du tror är det viktigaste för att skapa ett bättre klimat på din arbetsplats. Diskutera med andra! Agera i enlighet med vad ni kommer fram till!
- Läs på webben om vad som gäller kring inkluderandefrågor vid universitetet. Där kan du som är anställd vid Umeå universitet även läsa om vad du kan få för stöd om du blir utsatt för kränkningar eller trakasserier respektive om du arbetar med jämställdhet eller är chef och vill ha stöd i jämställdhetsarbetet. Informationen på inkluderandesidorna på anställda-webben finns till som ett stöd för medarbetare respektive chefer.
- Uppmuntra andra! Ge positiv feedback! Ge också utvecklande, konstruktiv feedback för att hjälpa till!
- Tala om vad du och/eller din institution behöver för stöd i arbetet för reellt lika villkor! Vänd dig till den du tror kan ge dig detta stöd, exempelvis jämställdhetshandläggaren vid din fakultet, dekanus eller den centrala personalenheten.
- Om du skulle behöva mer kunskap inom genus-, jämställdhet och inkludering, verka för att det ska ingå som en del i din kompetensutveckling.
- Vi är alla kulturbärare och kulturskapare! Fundera över vilken kultur du bidrar till att fostra och vilka konsekvenser det får för dig och andra.
- Diskutera i arbetsgruppen vad jämställdhet och lika villkor egentligen betyder i praktiken. Berättelserna från det här projektet kan användas som diskussionsunderlag för sådana diskussioner eller som underlag för egna funderingar kring hur du bidrar till jämställdhet/bristande jämställdhet.

När det händer: agera i vardagen

- Säg ifrån när någon går över gränsen och behandlar dig eller någon annan illa och när du ser exempel på exkluderande jargong eller beteenden på arbetsplatsen.
- Motverka härskartekniker. De klassiska härskarteknikerna är osynliggörande, förlöjligande, undanhållande av information, dubbelbestraffning[67] och påförande av skuld och skam. Du kan motverka härskartekniker genom att påtala att de pågår eller genom att agera på motsatt vis och använda främjartekniker: synliggörande; respektera; framhållande av information; dubbelbelöning; avlastning och bekräftelse.[68]
- Prata med din chef om du upplever att kön spelar roll i din vardag och att det är till nackdel för dig själv eller andra. Prata också med din chef om du ser att förfaringssätt, regler eller praxis tenderar att missgynna individer av ett visst kön eller någon annan grupp på arbetsplatsen. Att prata om det är ett första steg till förändring!
- Prata även med din chef om du upplever att du själv eller någon annan blir utsatt för trakasserier och/eller diskriminering. Kan du av någon anledning inte prata med din chef om detta, vänd dig till dekanus.
- När du är osäker på om ditt beteende bidrar till ett jämställt och inkluderande universitet kan det vara till hjälp att du tänker dig att den du har att göra med är en man om du pratar med en kvinna, en äldre person om du pratar med en yngre person eller tvärt om. Skulle du ha bemött personen mer positivt då är det risk att du bidrar till ett exkluderande universitet genom ditt bemötande.[69]

Det här – vad vi som individer gör i vardagen - kanske är det allra viktigaste för att skapa en jämställd, inkluderande arbetsplats.

Medvetet kulturskapande chefer och ledare:

Du som är chef har ett ansvar för att det vid din institution bedrivs ett arbete för en god arbetsmiljö och lika villkor. Du har också, genom din position, i många fall tolkningsföreträde och blir ett exempel på hur man ”ska” behandla andra och hur man ska bete sig i organisationen för att var ”rätt” och ta sig framåt.

---

[67] omöjliggör att göra rätt

[68] Läs mer om främjartekniker på www.alltomjamstalldhet.se Datum 110920

[69] Exempel: Fundera över om du bemöter din kvinnliga doktorand som talar om att hon ska bli mamma lika positivt som du skulle ha gjort om din manliga doktorand talade om att han skulle bli pappa. Att behandla någon ”sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation” är direkt diskriminering, enligt diskrimineringslagen, SFS 2008:567

Förutom de förslag som ges ovan, som är minst lika viktiga för dig som är chef som för dina medarbetare, följer nedan några förslag på hur du som är chef kan verka för ett mer inkluderande och jämställt universitet.

- Var medveten om att du är en förebild!
- Om någon ignoreras, förlöjligas eller utsätts för någon annan härskarteknik, till exempel på ett möte, är det du som har det största ansvaret för att motverka detta. Ditt agerande är dessutom viktigt för att tydliggöra vad som är accepterat och inte på er enhet.
- Arbeta aktivt för att skapa den kultur och det arbetsklimat ni vill ha på institutionen. Flera berättelser talar exempelvis om behovet av att skapa ett stöttande klimat där både konstruktiv kritik och uppmuntran får plats, på seminarier och liknande. Det kan du arbeta för att åstadkomma genom att, innan seminariet, tydliggöra att syftet är att hjälpa personen som presenterar sitt arbete vidare och ge stöd för det vidare arbetet. Ett annat sätt är att ta med i lönekriterierna beteendet att ge konstruktiv kritik där såväl positiva omdömen som utvecklande förslag ingår. Ytterligare ett tillvägagångssätt är att skriva ner riktlinjer för i vilken andra seminarier på institutionen ska bedrivas och kring vad som är ok och inte, med fördel i samarbete med personalen så att dokumentet blir förankrat och diskuterat.
- Stryp tystnadskulturen! För att vi ska kunna åstadkomma förändring måste vi börja prata om de problem som finns och vilka lösningar vi ser. Det är viktigt att du som chef visar att du vill och vågar ta i problem som dina medarbetare ser, både när de vänder sig till dig med ett specifikt problem och genom att du själv öppnar upp för diskussioner kring inkludering. Det kan du göra till exempel genom att ha en stående punkt om inkludering på dagordningen på arbetsplatsmöten och/eller genom att säga att du har läst de här berättelserna och gärna vill höra medarbetarnas syn på vad som är mest centralt att jobba med hos just er.
- Förlägg strukturell problematik till en strukturell nivå och kulturell problematik till en kulturell nivå. Det här är lättare sagt än gjort, men mycket viktigt för att anställda ska vilja och våga berätta om problem som finns och på så vis skapa förutsättningar för att de ska kunna åtgärdas. Ett tillvägagångssätt är att, när en anställd vänder sig till dig med ett problem, tidigt försöka reda ut vad i problemet som beror på struktur respektive kultur och vad som eventuellt är en individkonflikt. Om du inte från början utgår ifrån att problem mellan individer är

personrelaterade är chansen större att du ser det ifall problemen är av strukturell eller kulturell karaktär.

- Be om hjälp! När du upplever att du inte har tillräcklig kompetens för att hantera en fråga – be om hjälp och stöd!

Uppföljning och planerad fortsatt verksamhet

Under den här rubriken presenteras den utvärdering som hittills har kunnat göras av projektet samt en bedömning av projektets bestående effekter samt vilka aktiviteter som planerats in framöver med anledning av projektet

Utvärdering

Merparten av de indirekta effekterna som projektet strävar efter att uppnå kan uppkomma – och därmed utvärderas – först efter projektets slut eftersom de är beroende av att produkterna som projektet har som mål att leverera har färdigställts och spridits. Indirekta effekter som kan uppkomma och utvärderas under projektets gång är att deltagarna i projektet och i informationssatsningar kopplade till projektet kan börja öka sin medvetenhet om sina egna – och i förlängningen mäns och kvinnors – villkor inom akademin och detta kan i sin tur leda till en ökad förändringsvilja hos denna grupp. Det som i övrigt kan göras under projektet vad gäller utvärdering av indirekta effekter är främst att ge förslag på hur en utvärdering skulle kunna genomföras en tid efter projekttidens slut.

De utvärderingar som hittills har kunnat göras handlar om hur de som närvarade vid projektets slutseminarium och andra seminarier som hållits kring projektet upplevde seminariet samt hur det har påverkat dem i efterhand, hur deltagarna har upplevt det att delta i projektet, vilken respons projektet har fått i kontakten med akademin och antal besökare på hemsidan.

Utvärderingar och synpunkter från slutseminariet

Responsen på projektets slutseminarium har varit väldigt positiv, både som den uttryckts i direkta kommentarer under och efter seminariet och i utvärderingen som genomfördes fem månader efter slutseminariet. Att utvärderingen genomfördes så långt efter seminariet har fördelen att även insikter som kommit i efterhand kunde rapporteras och att utvärderingen inte bara fångar det omedelbara intrycket utan även det intryck som stannat kvar hos deltagarna. Nackdelen är naturligtvis att en del deltagare kan ha glömt delar av seminariet.

Slutseminariet avslutades med en workshop där deltagarna fick svara på frågor som: Vad tänker och/eller känner du efter den presentation du just har hört? Utifrån din erfarenhet och utifrån det som du just har hört på seminariet, vad är viktigast att göra nu? Vad behöver du för stöd för att i större utsträckning än idag kunna bidra till ett jämställt och inkluderande universitet? Svaren visar att seminariets upplägg med stort fokus på berättarformen lyckats med att beröra deltagarna. Förslag på åtgärder för framtiden

var varierade och svaren i sin helhet, så som de antecknades av varje diskussionsgrupp på plats, finns att läsa i bilaga 3.

Slutseminariet fick väldigt goda omdömen i utvärderingen, som går att ta del av i bilaga 4. Svarsfrekvensen på utvärderingen var nära 60 %. Formen med berättelser varvat med en presentation av centrala teman i berättelserna uppskattades mycket, enligt kommentarerna. Utvärderingen visar att seminariet bidrog till ökad medvetenhet om mäns och kvinnors villkor och motivation att bidra till förändring, liksom – i varierande grad – till en förändrad syn på den egna situationen/rollen inom akademin. Svaren tyder på att de som redan var insatta i frågor rörande män och kvinnor i akademin inte ändrat sin syn utan stärkts i den, medan personer med lägre förkunskaper i stor utsträckning fick nya insikter. Kommentarerna tyder även på att berättelseformen i stor utsträckning bidrog till ökade insikter.

För att få en uppfattning om hur storleken på den spridningseffekt som förväntats i och med att berättelseformen använts tillfrågades deltagarna om hur många de talat om projektet med, vilket gav ett snittresultat på ca 4 personer. Utifrån det kan dras slutsatsen att projektet bara genom slutseminariet, i varierande utsträckning, nått ut, till ca 5 gånger 120 personer, vilket innebär 600 personer.[70]

I bedömningen av spridningens omfattning bör därtill tas i beaktande att det i själva metoden ligger ett antagande om att berättelserna kommer att spridas genom att människor berättar dem vidare just som berättelser, ofta som delar i ett vanligt samtal, utan att ange källan eller vara medvetna om var berättelserna kommer ifrån från början. Att seminariedeltagarna talat med i snitt fyra personer om seminariet och/eller projektet kan, utifrån detta synsätt, ses som ett lägsta värde på den faktiska spridningseffekten.

Utvärderingar som har gjorts efter andra seminarier, såsom vid institutioner/enheter som önskat informationsinsatser kring projektet, har lägre svarsfrekvens och är därför inte lika tillförlitliga. De ger dock en liknande bild som utvärderingen av slutseminariet. I det fall där närvaro har varit i det närmaste obligatorisk för en stor arbetsgrupp syns en tendens till att rapportera något lägre värden än där närvaro har varit frivillig. Övriga seminarier än slutseminariet är dock få till antalet då tiden inte har räckt till att genomföra fler och därför kan inte fler slutsatser dras av dem än att de styrker bilden som framträtt genom utvärderingen av slutseminariet.

[70] Deltagarna själva, plus de som de talat med gånger antalet deltagare. Uträkningen baseras på antagandet att de 70 som svarat på utvärderingen är representativa för övriga som deltagit i slutseminariet. Det kan naturligtvis hända att de som inte svarat inte varit lika positiva till seminariet, men det kan lika gärna ha med arbetsmängden att göra.

Utvärderingar av att delta i projektet

De som deltagit i projektet har upplevt det som väldigt positivt att delta. Det som har varit mest positivt har varit att känna att någon lyssnar på dem, att någon efterfrågar deras berättelser liksom att fundera och reflektera över sin en egen situation utifrån projektets frågeställningar.

Motiven till att delta har enligt utvärderingen varit upplevelsen av att projektet berört en viktig fråga, att det är viktigt att lyfta hur det ser ut samt att ge stöd till andra. För de flesta har synen på den egna situationen som kvinna och forskare i akademin eller synen på mäns och kvinnors villkor i akademin generellt inte förändrats av att delta i projektet. Det beror i stor utsträckning på att många av kvinnorna redan innan var medvetna om köns betydelse i akademin. En stor andel av deltagarna tror dock att deras deltagande i projektet kommer att påverka deras motivation att förändra den egna arbetssituationen. Flera av de övriga har redan innan varit engagerade i att förändra sin situation. Några utdrag ifrån utvärderingen är följande:

> *… Nästa gång jag blir behandlad utifrån kön så vågar jag ännu tydligare säga ifrån. Det är inte bara jag som tror mig se ett samband utan det finns där någonstans ….*
>
> *Just detta att det finns flera som blivit engagerade samtidigt som en effekt av projektet (antar jag) känns positivt och tillsammans kan vi faktiskt göra viss skillnad.*
>
> *Jag ser en förändring främst bland kollegor som också måste ha deltagit. Plötsligt finns en vilja att bryta rådande mönster och att ge varandra stöd. Mycket positivt!*

Den förändring som en ett par av deltagarna upplever bland kollegor är intressant att notera. Det väcker frågan om den presentation av projektet och dess syften som gavs vid arbetsplatsmöten i samband med inbjudan att delta var nog för att, i dessa fall, skapa en ökad medvetenhet om det egna beteendet och en ansträngning för att förändra situationen till det bättre?

När deltagarna ombads lämna övriga kommentarer och kommentarer kring om projektet påverkat dem på något annat vis skrev kvinnorna bland annat följande:

> *Jag fick en ökad medvetenhet om mina val och hur jag ska tänka framledes. Insikter.*
>
> *Ja, jag inser hur viktigt det är att inte låta dessa galenskaper fortsätta och det kan bara förändras genom att det lyfts fram i ljuset.*

Har tyvärr mött kvinnor som avstått att skriva pga tidpunkten för inlämnandet var illa vald. Jag uppmuntrade men de hade inte tid, så himla synd.

Bra att det synliggörs, synd att det behövs.

Respons från akademin

I kontakten med potentiella deltagare har det tydligt framgått att många kvinnor ser att det finns ett behov av att lyfta fram kvinnors upplevelser av akademin. Många kvinnor som jag har varit i kontakt med, även ett stort antal som av olika orsaker valt att inte delta i projektet, uttrycker att det är väldigt positivt att projektet genomförs och att det är angeläget att kvinnors berättelser lyfts fram.

Det har sedan projektets start stått klart att det finns ett intresse för att läsa berättelserna från projektet eftersom många, under projektets gång, har frågat efter hur och när berättelserna från projektet kommer att finnas tillgängliga.

Besökare på hemsidan

Sista augusti 2011 hade projektets hemsida haft ca 1600 unika besökare. Av dessa hade nära på 90 % nått sidan via en direkt adress, via sina ”Bookmarks” eller via en länk från en intern sida, vilket tyder på att det främst är personer som rör sig på Umeå universitets websidor för anställda[71] eller personer som får utskick kring projektet innehållande direktlänkar, som besöker hemsidan. Med andra ord är det mest troligt främst anställa vid Umeå universitet som besökt hemsidan. När denna mätning gjordes hade boken publicerats på hemsidan men först efter detta har informationsinsatser genomförts för att informera om att så är fallet. Slutrapporten hade ännu inte publicerats eller marknadsförts.

Av detta kan dras slutsatsen att projektet har lyckats väl med att nå ut och med att nå målgruppen anställda vid Umeå universitet och att vi behöver arbeta mer med marknadsföringen utanför organisationen, vilket vi också är medvetna om. Att så många har nått hemsidan tyder på att de kommunikationsvägar som använts för att nå ut till organisationen har varit adekvata. Det gör det också rimligt att anta att även spridningen av resultatet, som koncentreras till slutet av september och använder liknande kommunikationskanaler, kommer att ge önskad utdelning.

[71] där länkar till projektet finns. Se http://www.anstalld.umu.se/ Datum: 110920

Förslag på hur projektet kan utvärderas på sikt

Även om en omfattande utvärdering görs en tid efter projektets avslut kan den endast ge en indikation på om effekterna nåtts eller inte. Detta eftersom faktorer som förändringsvilja och kulturförändringar är väldigt svåra att mäta liksom det är svårt att mäta jämställdhet.

Det finns inget givet jämförelsetal eller utgångsläge att ta som utgångspunkt vid en utvärdering av projektets framtida effekter, förutom de berättelser som projektet har sammanställt. I övrigt finns endast universitetets statistik kring upplevda kränkningar respektive andel kvinnor på olika nivåer i organisationen. Det lämnar, som jag ser det, främst två alternativ.

Det första alternativet är att fokusera utvärderingen på de personer som vi vet har tagit del av projektets resultat och hur de har upplevt att det har påverkat deras medvetenhet om mäns och kvinnors villkor, deras beteenden och deras förändringsvilja.

Ett sätt att göra detta är att om ca ett år skicka de som beställt böcker en utvärdering med frågor som:

- Har du läst boken med berättelser från projekt Storytelling som du köpte för en tid sedan? [72]
- Har boken ökat din medvetenhet om kvinnors och mäns villkor inom akademin?
- Har innehållet i boken förändrat din syn på din egen situation och/eller roll inom akademin? På vilket sätt i så fall?
- Har innehållet i boken ökat din motivation att förändra något i din egen arbetssituation eller på arbetsplatsen? På vilket sätt i så fall?
- Har innehållet i boken gjort att du valt att på något sätt förändra ditt tankesätt eller hur du agerar på din arbetsplats? På vilket sätt i så fall?
- Har innehållet i boken påverkat dig på något annat vis? På vilket sätt i så fall?
- Har du pratat med andra om boken, någon av berättelserna i den och/eller om projekt Storytelling i stort?

Denna utvärdering kan också läggas ut på hemsidan för de som läst boken via den och skickas ut via Facebook till de som gillar Projekt Storytelling där.

Det andra sättet att utvärdera projektet är att i medarbetarundersökningen eller i en separat enkätundersökning som går ut till hela universitet, lägga in

[72] Svarsalternativ som; nej, delar av den, hela och så vidare

frågor om projektet. Exempel på frågor rör hur många som hört talas om projekt Storytelling, hur många som tagit del av resultatet och om det i så fall har påverkat deras medvetenhet om mäns och kvinnors villkor i akademin, synen på den egna situationen/rollen inom akademin, det egna tankesättet eller agerandet eller motivationen att förändra något på arbetsplatsen.

Jag förespråkar en kombination av de här två förslagen. Dröjer det mer än två år innan nästa medarbetarundersökning genomförs tror jag att det är bättre att fokusera på enbart förslag nummer ett. Efter lång tid kan förvisso berättelserna ha hunnit påverka fler men det är större risk att berättelserna inte kopplas ihop med projektet och att det därför blir svårt att få ut något av svar på frågor som utgår ifrån projektets namn.

Ytterligare ett förslag, som jag tror kan vara till stor hjälp, är att anlita ett företag som specialiserat sig på utvärdering för att eventuellt hitta fler sätt att utvärdera effekterna.

Måluppfyllelse och bedömning av projektets långsiktiga effekter

Under den här rubriken vill jag anknyta till projektansökan och, med utgångspunkt i denna, redogöra för det som i dagsläget går att säga om projektets måluppfyllelse och om projektets långsiktiga effekter.

Projektet har, såsom i projektansökan angivits, belyst förutsättningar för forskning, lärosätenas arbetsgivarroll/arbetsorganisation, kvinnors och mäns skilda möjligheter till forskarkarriär och den ojämna könsfördelningen på högre tjänster och befattningar inom högskolan. Mer specifikt har projektet lyft fram kvinnors upplevelser av vilka förutsättningar den akademiska kulturen och strukturen ger dem samt vilka konsekvenser det får för deras trivsel och möjligheter att göra akademisk karriär. I dessa beskrivningar, i de framtidsvisioner som också lyfts fram, samt i de förslag som jag har gett på hur en positiv förändring kan skapas har universitetets arbetsgivarroll varit en viktig parameter. Kvinnors och mäns skilda möjligheter till forskarkarriär har i projektet belysts genom synliggörande av kvinnors upplevelser och inte genom en direkt jämförelse, i annan mån än vad en jämförelse kan göras genom refereringar till andra studier och teorier som haft/har ett jämförandeperspektiv. Projektet har berört fördelningen av tjänster inom akademin bland annat genom att belysa det kvinnor lyft fram som orsaker till funderingar på att hoppa av den akademiska banan eller till att de inte trivts respektive inte haft möjlighet att avancera i karriären.

Syftet och målet med projekt Storytelling har uppfyllts i och med att kvinnliga forskares berättelser och visioner har lyfts fram under projekt. Detta har skett på det sätt som planerats: genom en publik hemsida, en skrift med berättelser, en slutrapport samt genom information om projektet som

har nått ut och gjort att projektet har fått deltagare och att resultatet från projektet har spridits. Det har lett till att kvinnors berättelser har fått mer utrymme, liksom fått större möjlighet att påverka hur den akademiska kulturen utvecklas.

Hur stora möjligheter berättelserna kommer att ha att påverka är svårt att i dagsläget bedöma, liksom det är svårt att i dagsläget göra en bedömning av projektets samlade långsiktiga effekter. Detta eftersom, vilket tidigare nämnts, merparten av de indirekta effekterna som projektet strävar efter att uppnå kan uppkomma först en tid efter projektets slut. Dock kan redan nu sägas att de grupper som med säkerhet har nåtts av resultatet från projektet och som har deltagit i utvärderingar i relativt stor utsträckning har rapporterat att projektet bidragit till att höja deras medvetenhet om kvinnors villkor och även påverkat deras motivation att bidra till en förändring. Utvärderingarna visar också på att berättelserna har berört och lett till diskussioner med andra. De indikationer som hittills kan utläsas, på om projektet kommer att få de långsiktiga effekter som eftersträvats, är med andra ord goda.

I vilken utsträckning projektet kommer att bidra till en kulturförändring i riktning mot en akademi där en anställds kön inte spelar roll för hur denna blir bemött eller för möjligheterna att göra karriär bedömer jag, utifrån ovanstående, i stor utsträckning vara en fråga om hur stor spridning berättelserna från projektet kommer att få. För att bedöma detta krävs mer tid eftersom en stor del av spridningsarbetet har genomförts alldeles nyligen. Dock kan jag redan nu, utifrån de utvärderingar som gjorts dra slutsatsen att antagandet om att användningen av Corporate Storytelling skulle resultera i att berättelserna, väl berättade, skulle sprida sig själva i relativt stor utsträckning, stämmer. Det i sin tur innebär att berättelserna kommer att nå många gånger fler individer än det antal som projektet når genom utskick, seminarier eller annan förstahandsinformation.

I vilken utsträckning projektet kommer att bidra till en kulturförändring beror även, i stor utsträckning, på i vilken mån de människor som får ta del av berättelserna och slutrapporten har förmåga att omsätta sin ökade medvetenhet och ökade motivation att bidra till förändring i faktiskt handling. Det är också något som kan utvärderas först efter att det gått mer tid. Slutligen beror effekterna av projektet naturligtvis också på om de förslag som ges till hur vi kan skapa en positiv förändring kommer att omsättas i praktiken.

Det som står klart så här i projektets slutskede är att berättelserna som lyfts fram i projektet berör de som läser dem, synliggör dold diskriminering och kommer att bestå även efter projektets slut. Därmed kommer de att fortsätta ha potential att bidra till en kulturförändring varje gång de berättas eller läses på nytt.

Planerad fortsatt verksamhet

I denna slutrapport har getts en mängd förslag på fortsatt verksamhet på universitets-, institutions-, och individnivå. De flesta av dessa har redan under våren 2011 kommunicerats med universitetsledningen vid ett möte och vidare diskuterats med universitetets personalchef. Förslagen har även förmedlats till institutionsledningar genom utskick i nyhetsbrev, utskick av boken och liknande. Nu är det i stor utsträckning upp till var och en av dessa aktörer att förvalta de förslag som projektet levererat eftersom det är dessa aktörer som kan åstadkomma nödvändiga förändringar på strukturell nivå. Personalchefen ansvarar för att bevaka vad som händer med förslagen från projektet och driva förslagen i lämpliga forum.

Personalenheten kommer att hantera försäljningen av boken internt vid universitet under 2011. Personalenheten kommer även att fortsätta sprida resultatet från projektet internt och externt genom att exempelvis berätta om projektet i möten med andra organisationer och som en del av den ordinarie verksamheten vid internutbildningar och liknande.

Mer information om eventuell fortsatt verksamhet och nyheter rörande projektet finns på projektets hemsida.[73]

[73] http://www.anstalld.umu.se/inkluderande-universitet/projekt/storytelling/ Datum, 110920

Slutord

Många har benämnt projekt Storytelling som ett jämställdhetsprojekt och det är så klart en giltig tolkning, men ytterst anser jag att det här projektet handlar om kvalitet, rättvisa, arbetsmiljö och om hur vi ska kunna vara en attraktiv arbetsgivare och därmed kunna knyta till oss, behålla och utveckla den kompetens vi behöver för att vara ett framstående universitet inom våra huvuduppgifter: forskning, utbildning och samverkan. Ur ett strategiskt perspektiv är det vad det här projektet handlar om. Ur ett medmänskligt perspektiv handlar det här projektet om hur vi vill vara mot varandra i vardagen.

Jag hoppas och tror att det här projektet kan hjälpa oss att ”skriva om berättelsen om akademin”. Resultatet hoppas jag blir en berättelse om en akademi där män och kvinnor verkligen värdesätts, tas tillvara och har möjlighet att utvecklas och göra karriär i samma utsträckning; en akademi där kärleken till forskning och undervisning, balans mellan den akademiska karriären och fritiden liksom ett stöttande, positivt arbetsklimat är centrala delar.

Med detta tackar jag för allt stöd och allt engagemang som jag mött hos projektets deltagare, projektets referensgrupp och andra som vid olika tillfällen har bidragit till projektet. Ett citat som jag vill instämma i får lämpligen avsluta denna projektrapport:

> *Jag säger det igen: andelen kvinnliga professorer vid svenska universitet, Umeå universitet inbegripet, uppgår i skrivande stund, juni 2010, som mest till 20 %.*
>
> *Ett faktum som borde föranleda brådskande åtgärder, drastiska förslag och kraftfulla reformer.*
>
> *Men inte.*
>
> *Långsamhetens lov, som sagt.*
>
> *Jag tror det är dags att våga börja bli otålig.*
>
> *Maria K*

Sammanfattning

Projekt Storytelling grundar sig på grundtankar inom Corporate Storytelling. Det är en metod som kan användas bland annat för att skapa förändring i en organisation. Några utgångspunkter i projektet är att det spelar roll vilka berättelser som berättas. Berättelser påverkar vad vi tror på, hur vi ser på det som händer och hur vi agerar. Berättelser berör, väcker känslor och skapar debatt. Med andra ord bidrar de till att skapa kulturer – och till att förändra dem.

Historiskt sett har akademin varit männens värld och därför är det i stor utsträckning mäns berättelser om och från akademin som har fått utrymme och möjlighet att forma den akademiska kulturen. Därför finns ett behov av att ge kvinnors berättelser mer utrymme. Projekt Storytelling har genomförts just i syfte att lyfta fram kvinnliga forskares berättelser liksom deras visioner om ett universitet där män och kvinnor verkligen värdesätts, tas tillvara och har möjlighet att utvecklas och göra karriär i samma utsträckning. Intentionen har varit att projektet ska höja medvetenheten om kvinnors villkor och på sikt bidra till en kulturförändring i riktning mot en akademi där en anställds kön inte spelar roll för hur denna blir bemött eller för möjligheterna att göra karriär.

Under projektet har 21 berättelser samlats in, dels genom intervjuer som återgetts i skriftlig form och dels via texter som kvinnliga forskare och forskarstuderande själva har skrivit. Tillsammans ger berättelserna från projektet en bred bild av hur det är att vara kvinna i akademin och vid Umeå universitet. Berättelserna visar på både positiva och negativa upplevelser och gör det på ett nyanserat sätt. De visar att upplevelsen av att vara kvinna i akademin är varierad men samtidigt visar de också många likheter. De allra flesta berättelser visar att kön spelar stor roll, både för möjligheten att göra karriär och för arbetsmiljön.

I centrum av berättelserna om nuläget står det bemötande som kvinnorna får i vardagen, liksom den värdering och det synsätt som detta bemötande tyder på. Det här sätter ramarna för det sociala och professionella livet inom akademin och är det som i de flesta berättelser spelar störst roll för så väl arbetsmiljön och trivseln som för möjligheterna att göra karriär. Ständigt återkommande teman är att ignoreras, förlöjligas eller att inte bli uppmärksammad och konsekvenserna av att bli bemött på ett sådant sätt.

Flera berättelser uppmärksammar att män och det som förknippas med män värderas högre än kvinnor och det som förknippas med kvinnor, både i samhället i stort och i akademin. Det här skapar en maktasymmetri mellan män och kvinnor som gör att kvinnor ofta redan är i ett underläge och i en

utsatt position när de möter strukturella problem i organisationen, vilket gör att kvinnor lätt drabbas hårdare än män av dessa.

Flera teman i berättelserna rör krav eller situationer som både män och kvinnor möter i akademin, men som slår olika mot kvinnor och män som grupper genom att kvinnor, på gruppnivå, fortfarande har huvudansvaret för hem och barn. Krav på att arbeta utomlands är ett exempel på det.

Handledarrelationen är ett centralt tema och många berättelser visar på en upplevelse av att vara utlämnad till handledaren och till dennes förhållningssätt till kön, till att vara handledare, till ämnesområdet och till föräldraskap. Här, liksom i flera andra situationer, visar berättelserna på hur kvinnorna ofta, men inte alltid, står utan stöd. Strukturell problematik förläggs återkommande till individen och konsekvensen blir att kvinnorna både måste hantera de strukturella problem de möter själva och ibland också får skulden för dem.

En stor del av berättelserna vittnar om upplevelser av att ha missgynnats vid lönesättning, resursfördelning och/eller rekrytering på grund av kön och/eller i samband med föräldraledighet. Likaså är ett centralt tema upplevelsen av att högre krav ställs på kvinnor än på män och av att som kvinna ständigt måsta bevisa sin duglighet. Flera berättelser beskriver också att ämnesområden och metoder som förknippas med män värderas högre än ämnesområden och metoder som förknippas med kvinnor. Sammantagna påverkar dessa faktorer möjligheterna att göra karriär.

Flera kvinnor beskriver att det är svårt att veta i varje enskild situation hur mycket kön spelar in men att insikten om att kön spelar roll i akademin har framträtt allteftersom erfarenheter har lagrats på varandra och bildat ett mönster. Flera kvinnor tar upp att faktorer som kön, ålder och andra hierarkier samverkar och sammantagna, inte var för sig, leder till ett visst bemötande.

I en stor del av berättelserna om framtiden, eller visionerna om man så vill, präglas livet i akademin av glädje, nyfikenhet och en god arbetsmiljö där kollegor och chefer stöttar, släpper in, lyfter fram och inspirerar. Bemötandet är gott och män och kvinnor värderas lika högt, ges lika chanser att göra akademisk karriär och möts av samma förväntningar. Det finns lika många män och kvinnor på alla nivåer i organisationen och förutsättningarna för att ha ett liv utanför arbetet är goda, både för att universitetet underlättar att kombinera familj och arbetsliv och för att fritid och arbete värderas lika högt. Många av de problem som kvinnorna belyser i berättelserna om nuläget får ett annat utförande i berättelserna om framtiden, det vill säga: visionerna erbjuder alternativ till nuet.

I rapporten ges flera förslag på såväl universitets-, institutions-, och individnivå kring hur det är möjligt att skapa en positiv förändring. Ett av förslagen rör att utarbeta en universitetsgemensam värdegrund som främjar

inkludering och att de visioner som formuleras för universitetet ska vara fast förankrade i värdegrunden. Ett annat förslag är att ge institutionerna verksamhetsuppdraget att analysera sin verksamhet utifrån frågeställningar som väcks av berättelserna från projektet.

Merparten av de indirekta effekter som projektet strävar efter att uppnå kan uppkomma – och därmed utvärderas – först en tid efter projektets slut. Dock kan redan nu sägas att de grupper som har nåtts av resultatet från projektet och som har deltagit i utvärderingar i stor utsträckning har rapporterat att projektet har bidragit till att höja deras medvetenhet om kvinnors villkor och i relativt hög grad även påverkat deras motivation att bidra till en förändring.

Projekt Storytelling har bland annat resulterat i en publik hemsida, en bok där berättelser från projektet samlats, en slutrapport och information om projektet och dess resultat.

Referenser

Tryckta källor

Angelöw, B. (1991). *Det goda förändringsarbetet*. Lund: Studentlitteratur

Att bli hälften (2009). Jämställdhetsrådet. Umeå, Umeå universitet

Bondestam, F (2003). *Positiv särbehandling och akademin. 25 år av ideologi, retorik och praktik*. Uppsala, Uppsala universitet.

Dahlerup, D. (2010). *Jämställdhet i akademin – en forskningsöversikt*. Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan, rapport 1010:1

Dennisdotter, E. (2008). *Storytelling: ett effektivt marknadsföringsgrepp*. Malmö: Liber

Gemzöe, L. (2010). *Kollegial bedömning av vetenskaplig kvalitet – en forskningsöversikt*. Stockholm: Vetenskapsrådets rapportserie 4:2010

Hirdman, Yvonne(1988). Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*. Nr 3: 49-63

Husu, L. (2005). *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor*. Högskoleverkets Rapport 2005:41

Husu, L. (2001). *Sexism, support and survival in academia*. Helsingfors, Helsingfors Universitet

Högskoleverket (2008). *Doktorandspegeln 2008*. Stockholm: Högskoleverket, rapport 2008:23.

Högskoleverket (2008). *Kvinnor och män i högskolan*. Stockholm: Högskoleverket, rapport 2008:20

Scott, C. (red.) (2004). *Berättelsens praktik och teori – narrativ forskning i ett hermeneutiskt perspektiv*. Lund: Studentlitteratur

Scott, C. (2004). *Epilog: Narrativ forskning och var dags praktik*. Lund: Studentlitteratur

Seely Brown, J, Denning, S, Groh, K & Prusak, L (2005). *Storytelling in organizations. Why Storytelling Is Transforming 21st Century Organizations and Management*. Oxford: Elsevier Butterworh – Heineman

SOU 2011:1. *Svart på vitt – om jämställdhet i akademin*.

Sandström, U., Wold, A., Jordansson, B., Ohlsson, B., Smedberg, Å. (2010) *Hans excellens: om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer.* Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan, rapport 2010:4

Statistiska Centralbyrån, 2010. *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2010*. Örebro: SCB-Tryck

Sörlin, A (2011). *Health and the Elusive Gender Equality. Can the impact of gender equality on health be measured?* 2011 Department of Public Health and Clinical Medicine Epidemiology and Global Health, Umeå Centre for Gender Studies, Graduate School for Gender Studies

Wahl, A; C. Holgersson, P. Höök och S. Linghag (2001). *Det ordnar sig*. Lund: Studentlitteratur

Årsredovisning (2009). Umeå, Umeå universitet

Digitala källor

Allt om jämställdhet: www.alltomjamstalldhet.se. Datum 110920

Kilden. http://kilden.forskningsradet.no/c16881/artikkel/vis.html?tid=35132. Datum 110920

Projekt Storytellings hemsida. http://www.anstalld.umu.se/inkluderande-universitet/projekt/storytelling Datum, 110920

Projekt Storytelling på Facebook. https://www.facebook.com/#!/pages/Projekt-Storytelling/261828423840466 Datum, 110920

P4 Västerbotten http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=273&artikel=4429813 Datum 110926

Regeringskansliet http://www.sweden.gov.se/sb/d/2593 Datum 110920

Regeringskansliet http://www.sweden.gov.se/sb/d/3267 Datum 110920

Umeå universitet http://www.anstalld.umu.se/ Datum: 110920

Bilaga 1

Villkor för deltagande i projekt Storytelling[74]

Genom att skicka in dina berättelser

- godkänner du att dina berättelser, utan krav på ersättning, till delar eller till sin helhet publiceras: 1.) på projektets hemsida 2.) i en skrift där berättelserna samlas 3.) i andra medier inom och utanför Umeå universitet
- godkänner du att ord och fraser i dina berättelser som är formulerade så att enskilda individer riskerar att kunna identifieras kan redigeras av projektledaren innan publicering
- godkänner du att stavfel och liknande ändras i din text i syfte att öka läsbarheten
- accepterar du att projektledaren förbehåller sig rätten att vid behov göra ett urval av vilka berättelser/delar av berättelser som publiceras inom projektet
- godkänner du att dina berättelser publiceras under den pseudonym som du har valt eller – om du inte har valt en pseudonym – under den pseudonym som valts ut av projektledaren
- intygar du att det är du som har författat den text du skickar in och att din text inte gör intrång i upphovsrätt*
- intygar du att du är införstådd med att din text inte får strida mot gällande lagstiftning**
- intygar du att du läst och godkänt dessa villkor

(2010-04-12)

* För dig som har deltagit via intervju gäller istället för detta villkor att du intygar att du godkänner den sammanfattande skriftliga återgivning av din muntliga berättelse som du återsänder till projektledaren och att den ska betraktas som ditt bidrag i projektet (2010-12-22).
** För dig som har deltagit via intervju gäller detta villkor de eventuella textavsnitt som du själv har författat som kompletteringar till den skriftliga återgivning som du fått skickat till dig. (2010-12-22)

[74] Villkoren är hämtade från projekthemsidan: http://www.anstalld.umu.se/inkluderande-universitet/projekt/storytelling/for-deltagare/villkor-for-att-delta/ Datum: 110920

Bilaga 2

Exempel på frågor som kan ingå i ett frågeformulär som institutionerna kan ha som underlag när de analyserar sin verksamhet utifrån berättelserna:

Övergripande frågor som handlar om uppfattning kring berättelserna kan inleda frågeformuläret. Sådana frågor kan exempelvis vara:

- Vad har du främst berörts av i berättelserna?
- Vad tänker du när du läser berättelserna?
- Vad i berättelserna känner du främst igen från den institution/enhet som du arbetar på?

Därefter bör fokus ligga på några centrala teman från berättelserna. Några förslag på frågor som kan ingå är:

- Hur underlättar institutionen för anställda att kombinera föräldraskap och arbete?
- Finns rutiner eller praxis som försvårar att kombinera föräldraskap och arbete och/eller att vara föräldraledig?
- Finns förväntningar eller föreställningar kring arbete och föräldraskap som försvårar att kombinera arbete och föräldraskap och/eller att vara föräldraledig?
- Finns det en förväntan på att föräldralediga ska arbeta under föräldraledigheten vid er institution?
- Hur fördelas uppdrag såsom föreläsningar, caseundervisning, handledaruppdrag och liknande på institutionen?
- Finns särskilda rutiner för att säkerställa att uppdrag fördelas lika bland alla anställda, oavsett kön?
- Finns särskilda rutiner för att säkerställa att varje individ har arbetsuppgifter som motsvarar det uppdrag personen är anställd att utföra?
- Har alla doktorander vid institutionen både en handledare och en bihandledare?
- På vilka grunder utses handledare till doktorander?
- Hur ser forskargrupperna på institutionen ut med avseende på könsfördelning?
- Finns någon som är oberoende av institutionsledningen att vänta sig till om handledningen för en forskarstuderande inte fungerar

De första frågorna kan med fördel redovisas separat för prefekt och medarbetare där medarbetarnas tankar sammanställs övergripande. De tematiska frågorna bör redovisas som en sammanvägning/sammanställning av de svar som kommit in.

Bilaga 3

Sammanställning av diskussionerna under projekt Storytellings slutseminarium 31 mars 2011

Slutseminariet för projekt Storytelling avslutades med en timmes diskussion utifrån ett frågeformulär. Syftet med diskussionen var att deltagarna skulle få möjlighet att dela sina tankar och funderingar med andra och att relatera sina tankar utifrån berättelserna till sin egen vardag. Syftet var också att ta tillvara på seminariedeltagarnas tankar kring resultaten och kring vad de, utifrån sin erfarenhet, tycker är viktigast att göra för att skapa en positiv förändring. Nedan kan du läsa en sammanställning av de anteckningar som varje grupp gjorde, liksom de anteckningar som enskilda personer lämnade. De romerska bokstäverna framför texten är till för att skilja de olika gruppernas kommentarer åt. Kommentarer markerade I) kommer från en grupp och de markerade II) från en annan. Text markerade med V) är kommentarer som lämnats av enskilda individer.

1. Vad tänker och/eller känner du efter den presentation du just har hört?

I. Mycket bra presentationsform. Var är männen?

II. Det är svårt och tar tid att bryta gamla strukturer – jämför med autonomiutredningen (hur mycket nytt finns i den). Vara uthållig och rastlös!

III. Man blir berörd efter att ha hört flera av dessa citat. Upplever att berättelserna är till stor del samstämmiga vad gäller budskapet.

IV. Det var ett nödvändigt projekt. Det finns ett engagemang till förändring. Förändringar startar i det dagliga samtalet. Få män på presentationen – ser de detta som en ”kvinnofråga”? Blir ledsen över vad som sker, ibland tror man inte det är sant.

V. Blev berörd av berättelserna. Blev inte förvånad.

2. Utifrån din erfarenhet och utifrån det som du just har hört på seminariet, vad är viktigast att göra nu? För…

a. universitetet

I. Att lyfta och understryka vikten av denna fråga och vilken inställning UmU har i frågan.

II. Att inte tappa bort inkluderandeperspektivet utifrån ledningsansvar och ”stilbildandet”, att gå före…

III. Formulera en värdegrund för UmU där en viljeinriktning framgår! Fortsätta med riktade insatser för fler kvinnliga professorer. Se över riktlinjer/regler för tjänstledighet. Obligatoriska seminarier (t ex som detta) där chefer ska närvara. Intervenera i fakulteternas arbete utifrån dess olika utgångspunkter.

IV. Vision, målsättning i stort, konkretisera vad man vill göra, ej bara siffror, att satsningar inte hamnar fel och blir till mäns favör som vi såg.

V. Omformulera lönekriterierna – innefatta även det som inte är traditionellt, t ex sociala bitar. Autonomiutredningen – tänka utifrån jämställdhet. Satsa på ämnet – bygga (återuppbygga) strukturer, från central nivå till den enskilde. Expert att fråga!

b. institutionerna

I. Diskutera, problematisera och ifrågasätta kvalitetsexcellens, begrepp och vad en ensidig excellenssatsning leder till.

II. Inget svar

III. Se över och fundera på hur inkluderande-kulturen är vid institutionen (mötestider, seminarietider för doktorander). Se över belönings- och lönekriterier – vad belönas?

IV. Hur ska vi göra för att förebygga/motverka detta + uppföljning kan mätas. Ta upp jämställdhetsfrågor på agendan. Lyssna bland medarbetare vad de tänker i frågorna – delaktighet.

V. Ska genomsyra verksamhetsfrågorna. Reflektera! Öka kunskapen.

c. medarbetarna

I. Lyfta frågan och ställa den högt. Stanna upp och analysera samtalsklimat m.m.

II. Inget svar

III. Uppmuntra medarbetarskap som vågar ge stöd till utsatta kollegor. Självreflektion – bidrar jag till inkludering, eller…?

IV. Allas engagemang och bidrag, synliggöra strukturer. Att alla tar ansvar för vad man gör och inte gör (säga ifrån, stödja, vara tyst osv).

V. Reflektera. Stödja varandra. Agera: säga ifrån när något inte är ok. Öka kunskapen.

3. Vad behöver du för stöd för att i större utsträckning än idag kunna bidra till ett jämställt och inkluderande universitet?

I. Påminnas, goda exempel.

II. Inget svar

III. Inget svar

IV. Under berättelsen om visionen för hur det kunde se ut kände jag att det inte var så jättestora förändringar som skulle behövas egentligen. Hon talade om stöd mycket, då tänkte jag på stöd i form av att någon tror på ens arbete, att någon lyfter fram och hjälper en uppåt. Samt att det ses som naturligt och ej konstigt. Har mycket att göra med dels praktiska saker som kontorstid = dagistid + fritid = ej arbetstid. Ej behöva visa sig extra bra, utan bra i jämförelse med en man räcker.

V. Diskutera frågan aktivt och skapa gemensamma strukturer. Tydlighet var man ska gå när man har en fråga/problem (alla nivåer).

4. Övrigt

III. Universitetsledningen mobiliserar organisationen mot ett högt deltagande i höstens medarbetarundersökning.

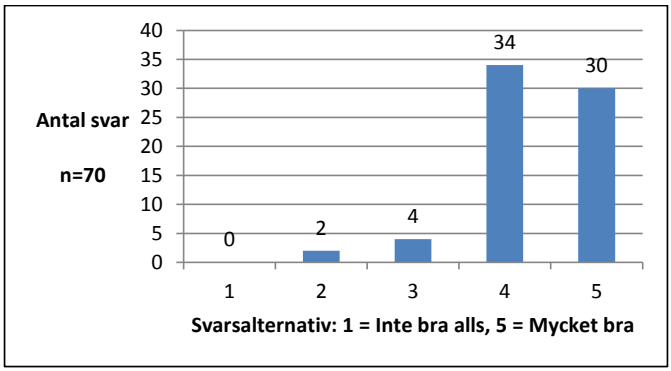
IV. Inget svar

V. Blir inte ett alltför ensidigt kvantitativt – huvudräknande – jämställdhetstänkande väldigt problematiskt i en queer-idévärld?

Bilaga 4

Sammanställning av enkätsvar angående projekt Storytellings slutseminarium

Fråga: Hur upplevde du seminariet som helhet?

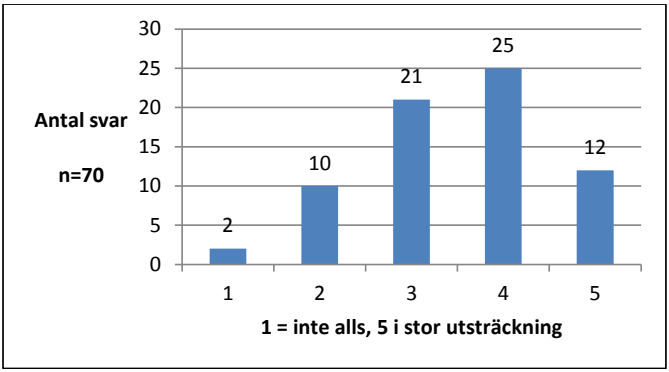


Medelvärde 4,3; median 4

Några av kommentarerna från utvärderingen:

- Bra innehåll, bra framförande
- Bra och annorlunda upplägg med Marianne Folkedotter
- Berättandet i dialogform/interaktion var otroligt spännande
- Lite för utdraget och inte helt optimalt att hela diskussionen låg efteråt
- Programmet var levande hela tiden, det var bra att ni var två aktörer på scenen
- Upplägget var utomordentligt bra, varvningen mellan de som pratade och den som läste

Fråga: Ökade seminariet din medvetenhet om kvinnors och mäns villkor inom akademin?

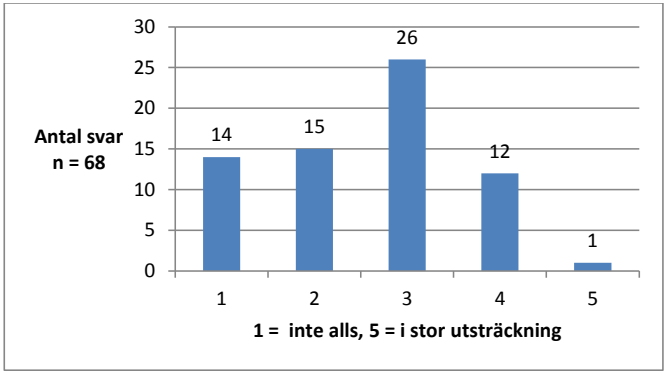


Medelvärde 3,5; median 4

Några av kommentarerna från utvärderingen:

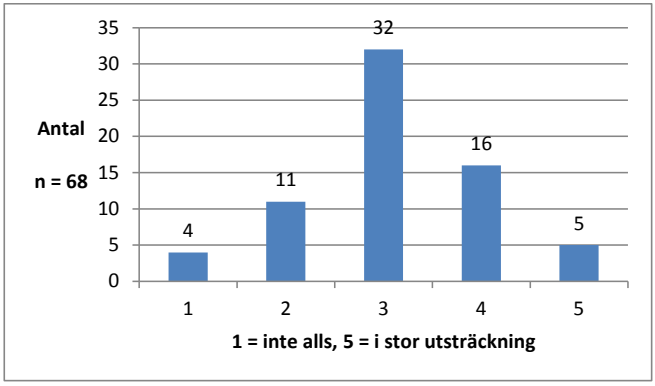
- Bekräftade det man förstått sedan tidigare.
- Nja inte mig, men andra som inte upplevt det jag upplevt, hoppas jag.
- visste innan att det var skillnad, men inte att de var så stora
- Min kunskap om genus var redan stor, har haft på ”genusglasögonen” i många år.
- I lacked the input from men, only the perspective from women was included
- Mycket intressant att få höra kvinnornas egna berättelser
- Helt klart! På ett chockartat sätt.

Fråga: Har din syn på din egen situation och/eller roll inom akademin förändrats något i samband med eller som en konsekvens av att du deltog vid seminariet?



Medelvärde 2,57; median 3

Fråga: Har seminariet ökat din motivation att förändra något i din egen arbetssituation eller på arbetsplatsen?



Medelvärde, 3,1; median 3

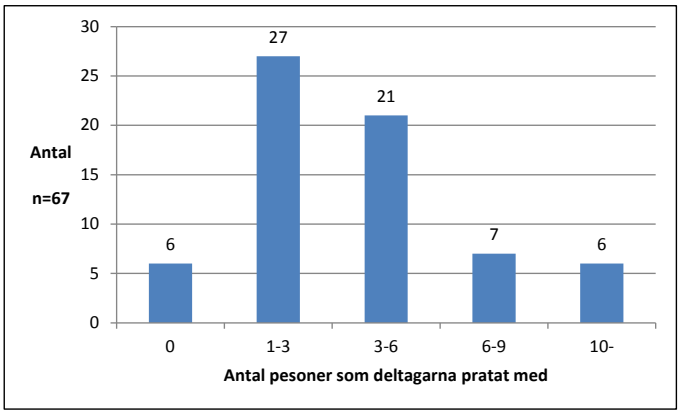
Några av svaren på frågan: På vilket sätt i så fall?

- Jag har det bra i jämförelse vid den institution jag arbetar
- ökad uppmärksamhet när det gäller de små subtila kommentarer
- Jag har blivit styrkt, det är inte mig det är fel på utan akademin.
- Man blir mer medveten om detta. Borde tas upp lite nu och då

Fråga: Påverkade ditt deltagande vid seminariet dig på något annat vis? På vilket sätt i så fall?

- Nja, det var ju intressant att se vilka som var där och inte där i publiken…
- Ännu mer medveten om hur verkligheten ser vid akademin.
- försöker att ha «genusglasögonen» på!
- Kände större gemenskap med kvinnor inom akademin.
- Att fortsätta vara observant och inte förtröttas.
- Känns som vi inte kommit så långt i dessa frågor som man trott.
- Mina åsikter och insikter förstärktes.
- Det är så mycket som pågår under ytan och som man sällan får höra talas om
- fascinerad över formen som presentationen gjordes på, lugnet och att växla (talare, min anm)
- Tyckte mycket om berättaren! tillförde en dimension där berättelserna blev kött
- Jag fick se universitetsmiljön med andra ögon genom berättelserna.
- Det var väldigt intressant och givande
- Som tur är har jag inte upplevt någon negativ särbehandlig på min arbetsplats
- Det bekräftade mina kunskaper om kvinnors och mäns villkor inom akademin
- Jag tror att det är ett stort steg framåt bara genom att öka medvetenheten.
- Kommer uppmuntra och uppskatta framgångsrika kvinnor

Fråga: Har du pratat med andra än de som själva deltog vid seminariet, om seminariet och/eller projekt Storytelling i stort?



I snitt har varje deltagare pratat med ca 4 andra.

Här kan du lämna ytterligare feedback kring seminariet, hemsidan, boken där berättelserna har sammanställts eller på projektet i stort. All feedback uppskattas!

- Tack för en givande eftermiddag!
- Förvånande att så få var där!
- Ett bra projekt med tänkvärda berättelser. Bra att den kom ut i bokform
- Intressant forskning. Bra grepp att arbeta med storytelling borde uppmuntras
- bra dag och ett inspirerande seminarium. Tycker att hela upplägget var trevligt
- Mycket bra genomfört!
- Seminariet var mycket bra. Bra upplägg med en person som läste texterna.
- Jag gillar verkligen boken! Både innehåll, layout och format är tilltalande.
- Bra initiativ!
- Ett ovanligt välplanerat och spännande genomfört seminarium
- Fantastiskt genomfört slutseminarie. Proffsigt genomfört.
- Seminariet var kanonbra på alla sätt - jätteintressant och trevligt upplagt.

- Bra och intressant seminarium som belyser ett viktigt ämne som bör diskuteras mer
- Synd att inte fler tog sig tid att lyssna på seminariet som verkligen var utmärk
- Har inte sett till materialet som skulle tryckas upp och delas ut till institutionerna
- Seminariet var otroligt bra! Berättelserna blev väldigt levande
- Bra seminarium, inspirerande, duktiga medverkande; Bra att frågan lyfts
- It is a great idea, but next time please include both sexes.
- det var ett ytterst välgjort arbete och därtill ett fantastiskt samspel
- Tycker att seminariet bidrog till en ökad medvetenhet om män och kvinnors villkor

Om sammanställningen av kommentarerna

Ett urval av kommentarer har sammanställts utifrån en strävan att ge en representativ bild av alla kommentarer utan att ta med alla som upprepar det någon annan framfört och utan att ta med de kommentarer som pekar ut någon särskild individ.

Det spelar roll vilka berättelser som berättas. Berättelser påverkar vad vi tror på, hur vi ser på sådant som händer och hur vi agerar. Berättelser berör, väcker känslor och skapar debatt. Med andra ord bidrar de till att skapa kulturer – och till att förändra dem.

Projekt Storytelling lyfter fram kvinnliga forskares och forskarstuderandes berättelser om att vara kvinna och forskare inom akademin och deras visioner om hur det skulle kunna vara. Syftet är att öka medvetenheten om kvinnors villkor för att på sikt bidra till en akademi där alla kan känna att de värdesätts, tas tillvara och har möjlighet att utvecklas och göra karriär i samma utsträckning.

I den här boken, slutrapporten för projekt Storytelling, kan du läsa om hur projektet har genomförts och vad projektet har visat, liksom ta del av förslag på hur vi tillsammans kan skapa ett inkluderande och jämställt universitet. Berättelseformen har varit central i det här projektet och även i slutrapporten har många citat använts för att exemplifiera teman och göra läsningen levande och de centrala temana tydliga och konkreta.

Berättelserna från projekt Storytelling kan du läsa i sin helhet i boken: Projekt Storytelling. Kvinnliga forskares och forskarstuderandes berättelser om hur det är att vara kvinna i akademin och vid Umeå universitet.
Redaktör för boken är Hanna Lönnerskog Nilsson.

Information om var du kan beställa den här skriften och om var du vänder dig om du har frågor finns på:
http://www.anstalld.umu.se/inkluderande-universitet/projekt/storytelling/

ISBN: 978-91-7459-298-6