



Malin Rönnblom
Umeå centrum för genusstudier
Umeå universitet
903 37 Umeå
malin.ronnbloom@ucgs.umu.se
090 – 786 9674

15 januari 2014

Hållbar strukturell förändring – möjlighet eller utopi?

Slutrapport från ett projekt finansierat av Delegationen för jämställdhet i
högskolan

Malin Rönnblom, Eva Amundsdotter, Maria Carbin och Britt-Inger
Keisu

Till Universitets- och högskolerådet

Slutrapport Hållbar strukturell förändring – möjlighet eller utopi?

Denna slutrapport redovisar den forskning och det förändringsarbete som är genomfört inom det DJ-finansierade projektet *Hållbar strukturell förändring – möjlighet eller utopi?* Projektägare har varit Umeå universitet och projektet har varit placerat vid Umeå centrum för genusstudier (UCGS). Projektledare (och därmed ansvarig för denna rapport) har varit docent Malin Rönnblom och projektmedarbetare fil.dr. Eva Amundsdotter, fil.dr. Maria Carbin och fil.dr. Britt-Inger Keisu. Under projektets första del var också fil.mag. Kristina Johansson anställd i två månader som projektassistent. Projektteamet har två gånger per år haft avstämningsmöten med en vetenskaplig referensgrupp bestående av följande personer: fil.dr. Susanne Andersson, SU, professor Maud Eduards, SU, professor Liisa Husu, ORU, fil.dr. Paula Mähle, SU och professor Anna Wahl, KTH.

Rapporten är disponerad på följande sätt:

- 1) Övergripande sammanfattning av projektets syfte och genomförande, inklusive de justeringar som gjorts under projektiden.
- 2) Sammanfattningar av de vetenskapliga artiklar, rapporter och presentationer som genomförts inom projektets ram.
- 3) Beskrivningar av de olika interventioner som genomförts inom projektet.
- 4) Slutsatser och utmaningar inför framtiden

Bilaga 1 Förteckning över presentationer och publikationer från projektet.
Bilaga 2 Instruktioner till spaningar i relation till en av projektets interventioner.

Malin Rönnblom, projektledare

1. Övergripande sammanfattning av projektet

I den projektansökan som skickades in till Delegation för jämställdhet i högskolan hösten 2009 stod följande:

Syftet med detta projekt är att kritiskt granska ett antal satsningar för att stärka kvinnors karriärutveckling och andelen kvinnor på högre befattningar med fokus på att studera vilka föreställningar om genus och jämställdhet som präglar dessa satsningar. En central del i denna granskning är studera föreställningar om genus och jämställdhet hos personer med ledande positioner i akademien utifrån synen att dessa föreställningsmönster har en stor betydelse för vilket handlingsutrymme som skapas för arbetet med kvinnors villkor i akademien. Syftet är grundat i utgångspunkten att en strukturell förändring av akademien kräver en genomgripande genusanalys av akademien som organisation, om inte finns risken att enskilda satsningar bidrar till att reproducera kvinnor som avvikande i akademien. Utifrån dessa granskningar syftar projektet till att i samarbete med jämställdhetsansvariga vid Umeå universitet förstärka hållbarheten i framtida satsningar på kvinnors karriärutveckling. Projektet ska därför ses som ett fruktbart samarbete mellan genusforskning och praktiskt jämställdhetsarbete där dessa båda kompetenser samverkar.

Övergripande kan konstateras att projektet har uppfyllt sitt syfte genom att vi på flera olika sätt har granskat hur jämställdhet och genus görs i akademien och vilka konsekvenser detta får för förändringsarbete och potential för hållbar förändring. Samtidigt har vissa aspekter av den ursprungliga projektplanen inte varit möjliga att genomföra utifrån att Umeå universitet i samma veva som vi tilldelades medel inledde en omorganisation av lärosätets jämställdhetsarbete vilket innebar att projektet under huvuddelen av projekttiden inte har haft någon samarbetspart vid universitetsförvaltningen. Lärosätet har inte heller genomfört några särskilda satsningar på kvinnors karriärutveckling men däremot ett par andra projekt som vi har studerat. Detta innebar en relativt stor förändring av projektets upplägg, något som diskuterades ingående med den vetenskapliga referensgruppen. Vi menar dock att förändringen inte har varit av det slaget att de centrala delarna i projektet har rubbats, snarare kan de justeringar som vi gjort hänföras till att projektet handlar om en form av följeforskning vilket betyder att forskningen får anpassa sig till det som sker i verksamheten. Vi menar därför att projektet kunnat bidra med ny kunskap kring genus och jämställdhet i akademien, inte minst utifrån det fokus på kritisk granskning av görandet av jämställdhet som i stor utsträckning skiljer projektets ansats från tidigare studier av akademien.

Följande justeringar har gjorts i projektets genomförande och fokus:

- Projektet har tillförts mer medel utifrån att Malin Rönnbloms tid har finansierats inom ramen för en anställning som biträdande lektor vid Umeå centrum för genusstudier.
- Projektet har inte kunnat etablera det planerade samarbetet med centralt ansvariga för jämställdhetsarbetet vid Umeå universitet (UmU) utifrån att UmU vid projektstarten saknade ansvarig tjänsteperson för frågorna samt lade ner både jämställdhetsråd och samt rådet för likabehandling. Projektet har därför istället involverat två organisationsforskare, varav en också är utvecklingskonsult, för att på så sätt både beforska och arbeta med organisatoriska frågor inom projektets intresseområde. Implementeringen av

projektets forskningsresultat har genomförts av projektets alla medarbetare men där Eva Amundsdotter som utvecklingskonsult varit drivande, och detta arbete har skett genom ett antal riktade insatser samt genom en kontinuerlig dialog med ledningen vid UmU, framför allt universitetsdirektören och prorektor. Med anledning av att det ursprungliga samarbetet med Umeå universitet när det gäller den kontinuerliga implementeringen av projektets resultat inte har kunnat genomföras enligt plan har enbart ett möte genomförts med den referensgrupp av praktiker som presenterades i den ursprungliga projektansökan.

- Utifrån att de satsningar som pågått på de lärosäten som studerats inte primärt fokuserat kvinnors karriärutveckling utan haft flera olika ingångar i arbetet med jämställdhet i akademien har också projektet valt en bredare ingång genom att studera görandet av genus och jämställdhet i de projekt och verksamheter som pågått under projektperioden.

Huvudfokus i projektet har alltså varit att granska satsningar på jämställdhet i akademien och där lyfta fram vilka föreställningar om genus och jämställdhet som präglar dessa satsningar. Centralt har varit att studera dessa insatsers sammanhang – vilka föreställningar om genus och jämställdhet präglar universitetet? Hur görs jämställdhet i akademien och vad får det för konsekvenser för vad som kan göras respektive inte göras? Vi har alltså granskat olika former av projekt och andra insatser för att utröna hur jämställdhet framställs och vad det får för konsekvenser. Vi har intervjuat universitetsledningen om deras syn på jämställdhet. Vi har också studerat relationen mellan det arbete som görs i jämställdhetens namn och det som benämns som exempelvis mångfaldsarbete. Slutligen har vi också granskat organiseringen av jämställdhets- och mångfaldsarbete och vilka effekter denna har för möjligheterna till hållbar förändring. Konkret har forskningsdelen inom projektet genomförts i två delstudier där den första behandlat jämställdhetsarbetarens villkor, uppgifter och betydelsetillskrivelser av jämställdhet medan den andra behandlat universitetsledningens syn på jämställdhet, behov och strategier för förändring.

Forskningsfältet kön och akademi är i dag ett relativt etablerat område i Sverige och har utforskats med utgångspunkt i skilda teoretiska synvinklar samt olika metoder och material men där tyngdpunkten främst legat på att studera akademien som organisation (Bondestam 2003; Mählck 2003; Husu 2005) eller särskilt fält (Törnqvist 2006). Flertalet studier har visat på hur strukturell diskriminering verkar inom akademien som arbetsplats (Husu 2005; Andersson 2007; Berg et al. 2012; Wahl et al. 2008) och bibliometriska studier har visat hur informella nätverk påverkar kvinnors karriärmöjligheter (Mählck and Persson 2000; Mählck 2001). Kvinnors karriärvägar i akademien är en annat relativt utforskad fråga (exempelvis Danell och Hjerm 2012a; 2012b; Silander 2010; Fridner 2010), betydelser av kön i relation till forskningsfinansiering har likaså diskuterats i ett antal studier (Wennerås and Wold 1997; Sandström and Hällsten 2008; SOU 2011:1; Sandström et al. 2010: 14) Effekterna av meritokratin och de könsneutrala principerna har även problematiserats i ett par studier (Carstensen 2004; Eduards 2007). Detta projekts fokus på policyskapande skiljer sig därmed från tidigare forskning och kan på så sätt ge ny kunskap om görandet av jämställdhet. Genom ett samarbete mellan statsvetare och organisationsforskare har vi kunnat ge nya perspektiv på arbetet med jämställdhet i akademien.

Tidigare internationell forskning visar att arbetet för jämlikhet/jämställdhet i akademien har kommit att kringskäras av ett allt mer marknadsorienterat tänkande (Petersen och Davies 2010, Morrish och Sauntson 2010, Blackmore 2002). Det finns emellertid förhållandevis lite forskning om jämställdhetspolitiken i den svenska akademien (Dahlerup 2010). Jämställdhetsarbetets begränsningar och möjligheter i akademien har vanligtvis utforskats i relation till hur akademiska normer som meritokratin satt gränser för, och definierat legitima sätt att bedriva jämställdhet på samt fokuserat hur akademien som organisation hanterat jämställdhetsfrågan (Jordansson 2005, Bondestam 2003). Ett par svenska studier har även visat hur etnisk diskriminering och normer om svenskhet och vithet tar sig i uttryck i akademien. Normativa uppfattningar om svenskhet och invandrarskap bidrar således till att inkludera och exkludera inom den akademiska världen och möjliggöra vissa karriärvägar och begränsa andra (de los Reyes 2007, Fazlshemi 2002, Mähle, 2012).

En central analytisk utgångspunkt i detta projekt har varit att jämställdhet betraktas som något som "är" utan som något som "görs" (jmf Rönnblom 2011). Jämställdhetsarbete och jämställdhetspolitik fungerar i praktiken ofta som ett visionsord, alla är för och ingen är emot. Samtidigt visar tidigare forskning att jämställdhet ges olika innebörd i olika sammanhang, och här är inte minst ett fokus på kvinnor och förändring av kvinnor en förståelse som dominerar – en ansats som också var vår utgångspunkt i det här projektet (Rönnblom 2009, Rönnblom 2002). Forskning visar också att jämställdhetsområdet är ett fält där genus görs (jmf Honkanen 2008). På ett övergripande plan har projektet utgått ifrån tre analytiska/teoretiska fält: 1) perspektiv på makt i termer av styrningsmentalitet, 2) kritisk policyanalys samt 3) organisation som kultur och struktur.

1) Att studera makt i termer av styrningsmentalitet, eller governmentality, introducerades av Michel Foucault i sina föreläsningar på Collège de France i slutet av 1970-talet och har sedan dess utvecklats av forskare inom olika discipliner och vuxit till en analytisk ansats där relationer mellan vardagliga och lokala praktiker länkas till former för mer övergripande styrning, en relation som ofta benämns i termer av "governing at a distance". Ansatsen länkar både samman makt och subjektivitet som möjliggör studier av länkarna mellan teknologier för styrning och teknologier av jaget, samt lyfter fram den nära relationen mellan maktteknologier och kunskap (Bröckling et al 2011). Att studera styrningsmentalitet handlar alltså om att studera hur 'tänkande', förstått i termer av 'kollektiva processer,' opererar i de sätt som politik/samhälle organiseras, i våra 'regimpraktiker', och hur dessa hänger samman med hur kunskap och sanning produceras (Dean 2010). Med andra ord vilka effekter som vissa former av kollektivt tänkande får för hur samhällets styrning uppfattas och görs. Viktigt här är att lyfta fram här är betoningen av självklarheter i analysen, att göra något tänkbart, att fokus ligger på det tänkbara – och att det tänkbara inte är självklart utan skapat..

2) Styrningsmentalitetsperspektivet har i projektet kombinerats med Carol Bacchis kritiska form för policyanalys *What's the problem represented to be?* (Bacchi 2009, 1999) Centralt i denna ansats är att ifrågasätta policyproblem som givna. Istället för att betrakta ett policyproblem eller policyområde som något som är självklart studeras istället hur denna policy görs, vilket problem policyn anses ska lösa och vilka konsekvenser denna problemformulering får för vad som är möjligt att göra eller inte, för hur subjekspositioner skapas och omskapas. Man kan alltså säga att politiska

problem produceras i policy och att detta görande står i fokus för analysen. Bacchis ansats den metodologiska dimensionen av att studera styrningsmentalitet samtidigt som detta sätt att förstå produktionen av makt, kunskap och sanning skapar nya möjligheter till tolkning av betydelsen av olika problemformuleringar.

3) Inom organisationsteorin finns en tradition av att skilja mellan de formella och de informella aspekterna i en organisation, vilka ofta benämns organisationsstruktur och organisationskultur. Trots det finns många definitioner av begreppsparen men en klassiker i sammanhanget, är Henry Mintzbergs (1979) definition av organisationsstruktur som innefattar, hur arbetet fördelas och koordineras mellan människor. Det andra delen av begreppsparen, organisationskultur definieras ofta inom organisationsteorin, som ett system av gemensamma symboler och innebörder och Mats Alvesson (2001) menar att de grundläggande antaganden, normer och värderingar som skapas mellan oss människor och styr, liksom organisationsstrukturen vårt sätt att tänka och agera. I projektet har denna uppdelning mellan struktur och kultur varit en central analytisk ingång i våra analyser av jämställdhetsarbetets organisation.

Sammantaget har dessa analytiska/teoretiska ingångar fungerat som redskap för de former för kritiska granskningar av görandet av jämställdhet i akademien som ingått i projektets forskningsdel, självklart kompletterade med mer specifika ansatser för olika analyser. Viktigt att lyfta fram är också att dessa ansatser inspirerats och till en del använts i de interventioner som projektet genomfört i syfte att implementera forskningsresultatet i Umeå universitets arbete med jämställdhet och lika villkor. Inom ramen för projektets forskningsdel har projektteamet genomfört intervjuer med universitetsledning samt ansvariga för jämställdhet och mångfald vid tre lärosäten, samlat in och analyserat policydokument från dessa lärosäten samt särskilt granskat ett antal projekt som genomförts vid främst UmU men även vid övriga två lärosäten. Materialet presenteras mer ingående i nästa avsnitt, fördelat på de två delstudier som genomförts inom projektet.

2. Forskningsresultat

Delstudie 1

Få studier, såväl internationellt som nationellt, har ägnat sig åt att granska jämställdhetsarbetares villkor i akademien (Dahlerup, 2010; Ahmed, 2012: 15). Vi har därför valt att studera just jämställdhetsarbetare (i vid bemärkelse) i den här delstudien. Vi har undersökt *jämställdhetsarbetarnas villkor, upplevelser och betydelseutskrivningar* av jämställdhet och mångfald i akademien. Hur är jämställdhetsarbetet vid de tre lärosätena organiserat och hur upplever jämställdhetsarbetare sitt arbete? För att svara på det har vi huvudsakligen gjort intervjuer med både medlemmar i råd, och projektledare för olika jämställdhetsinsatser finansierade av delegationen för jämställdhet i högskolan, men även studerat policydokument och sammanträdesprotokoll.

Resultaten i den här delstudien bygger framför allt på en intervjustudie som genomfördes av Maria Carbin och Britt-Inger Keisu under våren 2011 vid tre svenska lärosäten. Vi har intervjuat 28 ledamöter, såväl handläggare, fackliga representanter som forskare som är aktiva med att arbeta för jämställdhet och frågor om social och etnisk mångfald. Vi har framför allt intervjuat de som är verksamma i universitetens råd för jämställdhet respektive mångfald, men också projektledare för ett jämställdhetsprojekt vid varje lärosäte (finansierat av Delegationen för jämställdhet). Vi har ställt frågor i semistrukturerad intervju kring teman där vi bland annat frågat informanterna om hur de ser på jämställdhet, vilka strategier de använder för att lyckas i sitt arbete samt hur arbetet är organiserat samt hur de skulle vilja att jämställdhetsarbetet var organiserat.

Artikel 1. Maria Carbin och Malin Rönnblom "Jämställdhet i akademien: Mellan politiskt engagemang och förvaltande"

Tidigare internationell forskning visar att arbetet för jämlikhet/jämställdhet i akademien har kommit att kringkärvas av det mer marknadsorienterade tänkandet. (Bendix Petersen och Bronwyn Davies, 2010; Blackmore: 2002; Morrish och Sauntson, 2010) Det finns emellertid förhållandevis lite forskning om jämställdhetspolitiken i den svenska akademien (Dahlerup 2010:1, s.87). Vi har därför valt att fokusera hur jämställdhet görs och blir till i relation till nyliberala praktiker och ideal. Syftet med artikeln är att analysera hur arbetet med jämställdhet vid svenska universitet kan förstås i termer av nyliberala former för styrning, och samtidigt diskutera spänningen mellan nyliberal styrningsmentalitet och jämställdhet som politiskt förändringsarbete.

I vår analys av intervjuerna med 'jämställdhetsarbetare' identifierar vi tre varianter av styrning som ingår i vad vi har valt att kalla en nyliberal styrningsmentalitet, *viljan att konkurrera* och *viljan att checka av* samt *viljan att ledas*. De två första styrningsteknikerna illustrerar som vi ser det hur nyliberala logiker tar plats i akademien; marknad, kundorientering och rationalitet. Det framstår som tydligt att en nyliberal styrningsmentalitet opererar genom jämställdhetsarbetet, vilket innebär att jämställdhet "blir till" och görs genom dessa styrtekniker. Den tredje formen av styrning, *viljan att ledas*, skiljer sig delvis från litteraturen om nyliberal styrning. Det visar sig i vår intervjustudie att den avreglerade jämställdhetspolitiken banar väg för en tilltro till, eller i vissa fall en längtan eller behov av styrning uppifrån, att ledningen ska agera. De

som arbetar med jämställdhetsfrågor befinner sig i en situation där minskade resurser samt konkurrensfokuserade styrningsinstrument öppnar upp för ett behov av starka ledare istället för krav på demokratisering och rörelse underifrån. Vi kan emellertid samtidigt se att det liberala jämställdhetsprojektet med krav på rättvisa och möjligheter för individen att påtala diskriminering är centralt och samexisterar med nyliberal styrningsmentalitet. Vi vill således inte dra slutsatsen att jämställdheten i högskolan är avpolitiserad, men att de styrningstekniker som framträder som önskvärda och självklara leder till byråkratisering. Det är få i intervjustudien som uttalat kritiserar dessa styrtekniker, utan istället gör sig själva till goda jämställdhetsarbetare genom att söka påtala just behovet av mer styrning, mer ledning och utvärdering. Var det bättre förr då? Nej, det vill vi inte påstå. Såväl marknadslösningar som fokus på ledarskap och utvärdering/revision är inte nya fenomen. Som Katharina Tollin beskriver jämställdhetspolitikens genealogi (Tollin, 2011) handlar det kanske framför allt om en skillnad i hur prioriterad och högprofilerad frågan är. Möjligheten att tänja på och arbeta in mer radikala jämlikhetskrav i jämställdhetsarbetet tycks begränsade idag, i jämförelse med 1990-talets högljudda debatt.

Artikel 2. Britt-Inger Keisu "Kraftfulla bett eller tandlösa råd? Om två svenska lärosätens arbete med jämställdhet samt etnisk och social mångfald"

Svenska universitet har sedan länge arbetat aktivt med frågor om jämställdhet, medan arbetet för etnisk och social mångfald är en nyare företeelse (SFS 2008:567). I de två lärosäten som ingår i denna artikel pågår centrala delar av arbetet i rådsverksamheterna. Deras uppdrag är att vara närmast rådgivande organ till rektor och ledningsstab, vilka ofta beskrivs vara nyckelaktörer för framgångsrikt förändringsarbete (Yukl 2006). Kunskap saknas dock om vad råden faktiskt gör och om det finns skillnader mellan jämställdhetsråd och råd för etnisk och social mångfald. Syftet med denna artikel är därför dels att kartlägga och jämföra innehållet i sammanträdesprotokoll från jämställdhetsråd med råd för etnisk och social mångfald och dels att analysera hur rådets aktiviteter uppfattas av rådets ledamöter ur ett genusteoretiskt perspektiv på organisationsförändring.

Utifrån analysen av organisationsstrukturen och sammanträdesprotokollen blir det tydligt att arbetet med socialt och etniskt mångfaldsarbete inte är lika etablerat som jämställdhetsarbetet vid dessa lärosäten. Jämställdhetsråden har bland annat större ekonomiska resurser och det finns vanligen jämställdhetsföreträdare bland de anställda, men inga mångfaldsföreträdare, varken på institutions- och fakultetsnivå vid lärosätena. Jämställdhetsråden har härigenom större befogenheter, status och förmodligen också mer inflytande. I analyserna av intervjuerna framkommer det dessutom att arbetet är mindre accepterat. Även om statusen för rådets arbete i organisationen i allmänhet inte verkar särskilt hög, gäller detta i synnerhet för råden för etnisk och social mångfald. Det blir också tydligt när ledamöterna i dessa råd till exempel tvingas finna nya och kreativa lösningar för att få inflytande och makt. Det kanske är på grund av att kunskapen om jämställdhet inom akademien betraktat ur ett intersektionellt perspektiv är tunn som jämställdhet mellan kvinnor och män tycks vara fortsatt prioriterat i jämförelse med social och etnisk mångfald (se Dahlerup 2010).

Uppfattningar om vilken betydelse rådets arbete har för förändring av maktordning inom akademien är bland de informanter som arbetar i råden, är inte helt samstämmiga.

De flesta verkar osäkra på om arbetet varit framgångsrikt. Ett exempel på arbete som emellertid upplevs ha betydelse är att medvetenheten och kunskapen bland studenter och anställda vid lärosäten har ökat. En slutsats vi drar är att om detta är det enda sättet att arbeta på, blir resultatet förmodligen inte särskilt framgångsrikt eftersom det endast är enskilda individer som tar del av aktiviteterna medan de faktorer vid lärosätena, som påverkade och skapade orättvisa maktordningar, troligtvis förblir intakta. Även om antalet kvinnliga professorer inte ökat i önskvärd takt uppfattar flera informanter att deras aktiviteter haft direkt påverkan, särskilt av lärosätena rutiner och procedurer. Ett exempel är att frågor kring jämställdhet numera ofta integreras vid rekrytering eller vid beslutsfattande i olika sammanhang och på alla organisationsnivåer. Det pågår en omfattande byråkratisering av detta arbete och en fråga vi ställer oss är om inte lärosätenas stora fokus på organisationens strukturella uppbyggnad – och *var* aktiviteterna ska genomföras – blockerar blicken för vilka problem det förväntas lösa och vad det faktiska *innehållet* och *metoderna* i förändringsarbetet består av.

Artikel 3. Britt-Inger Keisu och Maria Carbin "Gender equality without visions? A study on gender equality workers in Swedish higher education"

I den här artikeln utforskar vi jämställdhetsarbetarnas *positioner* och analyserar framför allt vilka visioner och strategier jämställdhetsarbetarna har. Vi menar att jämställdhetsarbetarna har två tillgängliga positioner i sitt arbete, den ena har vi benämnt 'administratör' och den andra 'kritiska cyniker'. Den första positionen innebär att arbeta för att effektivisera arbetet och göra jämställdhetsarbetet mer legitimt genom olika byråkratiseringsstrategier. Den andra positionen genom vilken jämställdhetsarbetare kan göra sig begripliga är den som 'kritiska cyniker'. Denna position innebär en mer aktivistisk inställning, samtidigt som kritiken inte direkt tycks leda till handling, utan snarare till cynism. Trots att jämställdhet var prioriterat och det fanns en stark radikalfeministisk jämställdhetsdiskurs i Sverige i slutet av 1990-talet tycks det idag som att denna blivit marginaliserad och det är svårt för jämställdhetsarbetare att artikulera visioner och strategier för sitt arbete. En osäkerhet som kringgärdar jämställdhetsarbetarna inom högskolorna framträder, där åtminstone personer med mer engagemang och intresse i frågan får problem att hantera sin situation. Att inneha en tjänst med politisk, eller organisationskritisk formulering i en tid som är så tydligt avpolitiserad visar sig därför som ett dilemma i våra intervjuer.

Artikel 4. Britt-Inger Keisu "Om två råd blir ett"

Arbetet med jämställdhet, social och etnisk mångfald och dess organisering vid de svenska lärosätena har under en tid stått inför ett förändringstryck. Det hänger bland annat samma med en förändrad lagstiftning högre utbildning har att förhålla sig till. En trend förefaller vara att råden som tidigare ofta delats upp i två, jämställdhetsråd samt socialt och etiskt mångfaldsråd, numera slås samman. Men kunskapen kring detta syns vara begränsad och en tidigare studie har visat att de båda råden syns ha skilda möjligheter, makt och inflytande (se artikel 2). Syftet med denna studie är därför att fokusera på vad vi gör när vi använder språket om jämställdhet och social och etnisk mångfald, genom att analysera uppfattningar bland rådens ledamöter kring eventuell sammanslagning av råden för social och etnisk mångfald samt jämställdhetsråden.

I analysen av intervjuerna kring vad ledamöterna beskriver vara problemet med att

organisatoriskt slå samman de båda råden till ett, framträder en övergripande diskurs. Detta verkar vara utgångspunkten för ledamöternas resonemang och karaktäristiskt för denna diskurs är ett nytto- och effektivitetsperspektiv. Vid den fortsatta analysen av den övergripande diskursen framträder tre ståndpunkter, som benämns; *Risk för jämställdhetsråden, Risk för båda råden och Bättre för båda råden.*

Problemet med en sammanslagning framställs exempelvis inom den först ståndpunkten vara att kön glöms bort och att den fungerande och relativt effektiva organiseringen av jämställdhet hotas. I den andra ståndpunkten framställs problemet bland annat vara att kompetensen skiljer sig och inte är överförbar eller att det är besvärligt få ihop all expertis i ett råd. Kön och jämställdhet uppfattas i de första två ståndpunkterna (risk för jämställdhetsråden och risk för båda råden) som särskild i relation till övriga diskrimineringsgrunder och härigenom överordnas denna diskrimineringsgrund i relation till de övriga. Detta tolkas som uttryck för motstånd till förändring. Det nya sättet att tänka hotar det numera etablerade och jämställdhetsarbetet med dess maktposition och status. I den tredje ståndpunkten (bättre för båda råden) framställs inte en organisatorisk sammanslagning av jämställdhetsråd med råd för social och etnisk mångfald som ett problem. Det beskrivs istället vara önskvärt eftersom man förhindrar att konflikt och olikhet befästs och återskapas. Kön och jämställdhet uppfattas som likställd övriga ståndpunkter och argumenten syns bygga på grundläggande antaganden om att maktstrukturer som exempelvis kön, ålder, etnicitet är sammanvävda och samverkar i skapandet av maktbalanser.

Lärosätenas upprepade förändringar av rådets verksamhet och ledamöternas diskussioner kring risker och förtjänster med den ena eller andra organisationsmodellen bygger på marknadsekonomiska logiker om vad som är mest effektivt. Men samtidigt ställs under intervjuerna de olika alternativen, två råd eller ett, mot varandra med olika typer av värdeladdade argument, eller ståndpunkter. Ledamöterna belyser härigenom de intressekonflikter som finns, mellan råden och dess frågor, som ett politiskt problem. I ledamöternas ståndpunkter återfinns resonemang med rötter i den radikalfeministiska traditionen, och dessa har bland annat sin bas i en *liberal diskurs*. De radikalfeministiska idéerna existerar alltså parallellt med nya formen av feminism, kallad "market feminism" (Kantola 2012) men också med idéer från den postkoloniala teoribildningen (de los Reyes m.fl. 2003). Det visar att det undersökta fenomenet är, bland ledamöterna vid de tre lärosätena, fortsatt möjligt att diskutera som en politisk fråga inte endast som en fråga om effektivitet. Detta visar att de nyliberala och det liberala diskurserna inte konkurrerar utan återfinns parallellt i ledamöternas sätt att resonera.

Artikel 5. Maria Carbin "Doing diversity in white academic settings - A study of micro-political techniques of Swedish diversity workers"

I den här artikeln har vi valt att lyfta fram mångfaldsarbetarnas perspektiv då det visade sig att frågan om mångfald och de som arbetade för mångfald skilde sig ifrån jämställdhetsfrågan. Vi utforskar här hur mångfaldsarbetare navigerar och försöker förändra en i grunden vit akademi. Postkoloniala forskare har sedan länge kritiserat begreppet mångfald och satsningar på mångfald för att endast handla om det ytliga, om reklambilden av den goda organisationen. Mångfald har inte haft så mycket att göra med att ändra på institutionell rasism eller diskriminering eller kritisera vithet. Men i den här

studien valde vi att se vad mångfaldsarbetet ändå kan göra, trots begreppets uppenbara begränsningar. Hur och vad gör mångfaldsarbetare? Med utgångspunkt i Sara Ahmed's analyser av "institutional whiteness" (Ahmed, 2012) försöker vi förstå svenska universitetsförhållanden. Det visar sig att trots att mångfaldsarbetarna vi intervjuat gjorde långt mer än enbart försöka 'sätta färg' på kurskataloger eller annat. Trots att universitetet som institutioner och universitetsledningarna verkade vara tveksamma till att göra mer än minsta möjliga vad gäller mångfald, är de som arbetar med frågan aktiva och engagerade. Flera av de praktiker som vi intervjuat utför vad vi har valt att kalla det "mikropolitiska taktiker" som utgör kritik och utmaningar av en vit akademi. Den *första* mikropolitiska strategin handlar om att kartlägga rasism, den *andra* handlar om att få tillgång till och förändra anställningsprocesser, och för det *tredje* är mångfaldsarbetare engagerade i att försöka att institutionalisera utbildningar om etnisk diskriminering. Mångfaldsarbete kan således vara tveeggat, det kan öppna upp rum för möjlig politisering och utmana en vit epistemologisk okunskap.

Delstudie 2

I denna delstudie har vi genom intervjuer studerat vad jämställdhet betyder för personer i universitetsledningen vid tre lärosäten – rektorer, prorektorer, vicerektorer och förvaltningsdirektörer/förvaltningschefer – och vad detta får för implikationer för vad som kan göras respektive inte göras inom detta fält. Intervjuerna har genomförts av Malin Rönnblom under perioden 2011 – 2012 och uppgår sammantaget till 18 stycken. Huvudfokus har varit att studera vad personer i dessa positioner fyller jämställdhet med för innehåll och vilka ramar dessa betydelser av jämställdhet får för vad som kan göras, vad som prioriteras och vad som inte får plats i talet om jämställdhet. Den underliggande utgångspunkten för denna delstudie är att görandet av jämställdhet hos universitetens ledning skapar den kontext inom vilken jämställdhetsarbetet vid detta lärosäte bedrivs.

Intervjuerna har handlat om synen på jämställdhet mer allmänt, om vilka strategier som anses användbara och vari ett eventuellt motstånd består. Analysresultaten har hittills använts i två papers som fortfarande befinner sig i work in progress stadiet men framför allt har resultaten använts som ingång till de interventioner i relation till forskningsledare och universitetsledning som presenteras i nästa avsnitt. Här följer en därför en sammanfattning av de huvudsakliga resultaten av analysen av intervjustudien, följt av korta sammanfattningar av de två papers som föreligger i relation till intervjustudien. Dessa kommer att utvecklas för att skickas in till vetenskapliga tidskrifter under 2014.

I intervjuerna framstår tre aspekter som centrala. Den första aspekten handlar om att öka andelen kvinnor på högre positioner och detta ska framför allt komma till stånd genom individuella karriärmöjligheter för kvinnor. Målsättningen är att både stärka enskilda kvinnor samt att öka universitetets kvalitet genom att "blandade grupper" anses ge "bättre resultat". Den andra aspekten handlar om bristen på administrativa rutiner. Det behövs fler planer, checklistor och utvärderingar som verktyg för att komma åt de problem som återstår. Dessa problem är dock inte helt lätta att fånga, men genom de metoder som man anser är bristande och bör åtgärdas blir problemen kvantitativa, och även här hamnar antal kvinnor (och antal män) i fokus. Den tredje aspekten går ut på att jämställdhet är ett problem som gäller områden utanför

universitetet, och då framför allt den ojämna uppdelningen av hemarbetet mellan kvinnor och män. Det finns också ett par informanter som talar i termer av "brist på mod", att det är feighet från inte minst ledningens sida som leder till att "bristen på jämställdhet" inte tas upp som ett problem. Rädslan handlar framför allt om att inte stöta sig med de starka forskningsledarna som enligt en informant har "70% av universitetets ekonomi i sina händer".

I flera av intervjuerna kommer dock informanten till en punkt där han eller hon börjar prata om "det där andra", det som inte är antal och det kvantitativa utan "något annat" som är svårt att sätta ord på. Det blev det tydligt att det är vissa saker som är relativt enkla att tala om när det gäller jämställdhet och att detta framför allt gäller frågor om representation och kön. Samtidigt finns det aspekter av det vi kallar jämställdhet som informanterna har svårt att sätta ord på. I deras tal om jämställdhet framkommer en mängd tystnader, att jämställdhet är "något mer" än "bara det kvantitativa". Att det handlar om sociala relationer, om den akademiska kulturen, om jargong, om att vissa forskare lyfts fram medan andra inte gör det – och att allt detta på något sätt har med kön att göra. Oftast stannade dock beskrivningarna av "det andra" just vid denna typ av svepande uttryck. Men vad är detta "något mer", "det här andra" mer konkret? Och framför allt, hur kan denna form av tystnad förstås? En slutsats är att processer av individualisering och avpolitiserings leder till än större svårigheter att både se och förändra (könade) maktrelationer. Det är också denna tystnad som vi tagit fasta på i de interventioner som vi genomfört med forskningsledare samt ledningen vid Umeå universitet (se nästa avsnitt om interventioner).

Självklart fanns det skillnader mellan förståelsen för jämställdhet hos de olika informanterna. Det fanns ett par informanter som uttalat menade att arbetet med jämställdhet handlar om att förändra en könad maktordning som underordnar kvinnor och överordnar män. Med andra ord kopplades en mer strukturalistisk förståelse av makt samman med frågan om jämställdhet. I dessa intervjuer betonades bland annat informella strukturer som gynnar män på kvinnors bekostnad. Dessa informanter utgjorde dock endast ett fåtal av de 18 som intervjuades. Det som skilde övriga informanter åt var främst i vilken utsträckning de betonade vikten av lika antal kvinnor och män på formella poster och vilken utsträckning som problemet med jämställdheten förlades utanför akademien och därför in mindre utsträckning ansågs som något som universitetet bör ta ansvar för. Flera av informanterna intog en position där den individuella forskaren ställdes i centrum och där jämställdhetsarbetet framför allt handlade om att stödja individuella kvinnor. Jämställdhet blir till en fråga om att få både kvinnor och män att "nä upp till" de krav och förväntningar som akademien ställer.

En ambition med att studera flera lärosäten var att genom jämförelser få perspektiv på framför allt görandet av jämställdhet vid Umeå universitet. Detta angreppssätt har också bidragit till en ökad förståelse av hur jämställdhet ges betydelse och inte minst vad dessa betydelser innebär för det arbete och den organisering av jämställdhet som genomförs vid lärosätet (se också den förra delstudien). Däremot har det, främst på grund av anonymitetsskäl, inte varit möjligt att mer precist specificera vad som skiljer de olika lärosätena åt. När det gäller ledningsintervjuerna har detta inte heller varit av någon central betydelse utifrån att de skillnader som framträder i materialet inte primärt handlar om lärosätet utan främst är kopplat till huruvida informanten har en bakgrund i ett humanistiskt/samhällsvetenskapligt ämne respektive ett ämne som hör

till tekniskt/naturvetenskaplig eller medicinsk fakultet. Här blir det tydligt att olika positioner när det gäller kunskapssyn också har bäring på både hur personen framställer problem och lösningar/strategier. En mer hypotesprövande och experimentell kunskapsposition betyder att informanten ofta efterfrågar större tydlighet i hur makt och privilegier fungerar och att akademins organisering betraktas som mer självklar medan exempelvis en mer post-strukturalistisk kunskapsposition öppnar upp för ett ifrågasättande av hur makt och privilegier formas.

Något som också framkom i flera av intervjuerna, och som även ledde till den intervention som genomförts med forskningsledare vid Umeå universitet, är att flera informanter uppfattar att deras roll som ledare vid universitetet har förändrats, och att deras inflytande har minskat. Att det har skett en förskjutning från formella till informella positioner och där forskningsledare för starka forskningsmiljöer framställs som allt mer inflytelserika. Dessa personer hanterar stora delar av de medel som universitetet har för forskning och blir därmed allt mer viktiga, samtidigt som de inte formellt har ansvar som exempelvis dekaner eller prefekter. Samtidigt leder till formella kraven på samma antal kvinnor som män på formella positioner inom akademien till att de få kvinnor, särskilt inom naturvetenskap och medicin, som blir docenter och professorer överhoppas av förfrågningar av administrativt slag. På så sätt hamnar många kvinnor i en "administrativ karriär" istället för en forskarkarriär, samtidigt som "makten i akademien" förskjuts från administrativa positioner till forskarpositioner.

Sammanfattningsvis kan konstateras att görandet av jämställdhet i stora delar liknar det görande som vi såg i intervjuerna med jämställdhetsarbetare samtidigt som det i ledningsintervjuerna framkommer mer reflektioner kring att det är svårt att ta på vad det här med jämställdhet "är". En annan viktig slutsats är att faktorer så skilda som kunskapssyn och övergripande förändringar av universitetens styrning har betydelse både för görandet av jämställdhet och för kvinnors möjligheter att stärka sina positioner i akademien.

Artikel 6: Malin Rönnblom "Constructions of gender equality and possibilities for change in the Swedish academy"

I den här artikeln studeras hur universitetsledningarna vid tre lärosäten talar om jämställdhet. Jämställdhet analyseras som en 'tom signifikant' som fylls med innehåll och resultatet kontextualiseras i relation till de nya former för styrning som präglar dagens akademi. Syftet med artikeln är framför allt att studera hur ledningen vid tre lärosäten fyller jämställdhet med innehåll och vilka effekter dessa konstruktioner får för vad som blir möjligt att göra respektive vad som hamnar utanför jämställdhetsarbetet. En sammanfattning av resultaten från intervjuerna har gjorts i avsnittet innan.

Utifrån den tolkningsram som presenteras i artikelns inledande del, och där kritisk policyanalys kombineras med ett foucadianskt perspektiv på makt – styrningsmentalitet – analyseras intervjuresultaten i termer av styrningsrationaliteter. Ett övergripande resultat är att den nyaliberala styrning som idag präglar universitetet leder till ett fokus på individer och planer/checklistor/uppföljning. Samtidigt kan artikulationerna av "det där andra" tolkas som en form av protest mot rationaliteter av individualisering och administration. En form av spricka som öppnar upp för en re-politisering av

jämställdhet i akademien. En central slutsats blir därför att trots den dominerande diskursen som produceras i intervjuerna saknar en maktdimension och därmed försvårar en politisering av jämställdhetsarbetet öppnar frågandet kring "det andra" möjligheter för en re-politisering av jämställdhet i akademien.

Artikel 7: Malin Rönnblom "Att överleva eller övervinna – feministisk forskning i en post-politisk tid/ett postpolitiskt rum"

Att etablera feministisk forskning i akademien har varit en lång kamp, från sjuttioalets spirande kvinnoforskning till nollnolltalets etablering av genusvetenskap som en egen disciplin. I början var kopplingen mellan forskning och politisk förändring självklar, något som inte minst illustrerades av uppmaningen: Gråt inte – forska! Idag är den relationen inte på samma sätt en självklarhet, även om det är många forskare på fältet som på olika sätt relaterar sin forskning till behovet av samhällsförändring. Men kanske är det så att den förändring som efterfrågas allt oftare placeras utanför den plats där forskningen bedrivs – akademien – samtidigt som den interna kritik av den akademiska världens organisering och utgångspunkter som tidigare var fältets självklara följeslagare har dämpats. I det här kapitlet relaterar vi diskussionen kring avpolitisering i akademien till positionen som feministisk forskare samt diskuterar även hur genusvetenskap som fält kan förstås i ljuset av att akademien idag präglas av nyliberala former för styrning och analysen görs därför utifrån ett foucaudianskt perspektiv på makt som styrningsmentalitet. Fokus ligger med andra ord framför allt på vårt kunskapande i akademien och hur detta kunskapande institutionaliseras och vad denna institutionalisering gör med oss.

Det vi framför allt vill visa på genom att lyfta fram hur olika styrningsrationaliteter präglar vår vardag i akademien är också hur det blivit allt svårare att ifrågasätta och vara kritisk i dagens akademi. Vi befinner oss i en avpolitiserad akademi – något som blir problematiskt på ett särskilt sätt för den feministiska forskningen. Vi är som feministiska forskare (eller genusforskare) vana vid att anses mer politiska, för normativa, för icke-vetenskapliga jämfört med "vanlig forskning" (se Wahl et al 2008). Vi är alltså också vana att tona ner den emancipatoriska dimension och tona upp den vetenskapliga. I detta avpolitiserings tidevarv blir vår uppgift i det närmast utomdiskursiv. Vi ställer frågan om den nyliberala ordningen kräver ett annat motstånd än det motstånd vi formulerade mot en patriarkal och positivistisk forskarvärld. Det arbete som många feministiska forskare nu bedriver inom akademien blir med självklarhet ett reformistiskt arbete. Vi strävar på olika sätt med att förändra den ordning som vi själva är en del av och vår främsta strategi är det vi är bäst på: utbildning i olika former. Självklara framgångsfaktorer är förankring i den högsta ledningen samt utbildningar som är omfattande i både omgång och tid. Utifrån egna och andras forskningsresultat kombinerat av olika typer av pedagogiska inslag – något som feministisk forskning också varit bra på att utveckla – tror vi på människors möjlighet (och vilja) till förändring. Och vad kan vi annars göra om vi också vill stanna kvar, vara en del av men även forma akademien?

Artikel 8: Eva Amundsdotter Malin Rönnblom "Glimtar från en akademisk vardag – synliggörande av tystnader i talet om jämställdhet i akademien"

Ambitionen i artikeln är att sätta ord på de tystnader som uppstår i talet om jämställdhet i akademien. Jämställdhet ser vi som en tom beteckning, som något som fylls med innehåll. Exempel ges från intervjuer med ledningen vid fyra svenska lärosäten om vad dessa personer menar att jämställdhet "är" (se Rönnblom 2011). I flera av intervjuerna kommer personerna till en punkt, "det där andra", det som inte är antal och det kvantitativa, utan "något annat" som är svårt att sätta ord på. Den svårigheten, tystnaden, är en utgångspunkt i artikeln. Vi analyserar dessa tystnader med hjälp av ett annat empiriskt material som berör hur kön har betydelse i akademien som organisation. Vad är det som händer på möten och i seminarierum? Vilka erfarenheter har enskilda kvinnor (och män) av hur kön får betydelse i deras vardag i akademien? Vår utgångspunkt är att akademien är präglad av könade maktrelationer (liksom alla delar av samhället), och att det är just dessa maktrelationer som sätter gränser – både för talet om jämställdhet och för tal om erfarenheter i akademins vardagliga praktiker. Genom att sammanföra dessa två material menar vi att det går att förstå det "stora genom det lilla", det mer abstrakta talet om jämställdhet som framkommer i ledningsintervjuerna går att förstå genom de konkreta erfarenheter som kvinnor och män har i akademien. Detta ser vi också som en metodologisk poäng – ett sätt att förstå diskursiva tystnader.

Det andra materialet består av röster och berättelser från åtta olika lärosäten. Dessa röster och berättelser kommer från olika forsknings- och/eller utvecklingsprojekt främst inom ramen för Delegationen för jämställdhet i högskolan. Deltagarna är anställda vid de olika lärosätena, och är till största delen forskare och/eller lärare. Andra deltagare är administrativ och teknisk personal. De har deltagit i olika former av workshops, där teori, observationer och reflektioner har varvats i gemensamma kunskapsprocesser som syftar till att utforska om och på vilket sätt kön har betydelse vare sig du är i en medarbetarroll eller chefsroll.

Det empiriska materialet har strukturerats efter tre teman som gått som en röd tråd genom materialet:

- Möten
- Sysslor
- Förväntningar

Vi har velat utforska hur betydelser av kön uttrycks i organisationens vardag som de kommer till uttryck på möten, i olika sysslor och förväntningar på individer. Mönster från dessa händelser ser vi som möjliga "svar" på den diskursiva tystnad som vi funnit i ledningsintervjuerna.

Exempel från materialet är institutionsmötet, där prefekten, en kvinna, blir avbruten ett antal gånger under mötet. En rad händelser som att lämna rummet mitt i mötet, avbryta, lyssna mycket aktivt på manlig professor, men inte på henne och personer som talade i mun på varandra gjorde till slut att mötet "löstes upp av sig själv" – prefekten hade slutat att leda. Ett andra exempel är ledningsgruppen där avdelningschefen, en man, sällan var närvarande utan en av kvinnorna i gruppen skötte den sysslan utan någon formell meritering. Dessutom togs inga avgörande beslut, de togs istället informellt av avdelningschefen – i rum som inte ens ledningsgruppen visste var de var. Interaktionsmönster påverkar även hur förväntningar på vad kvinnor och män ska göra uttrycks – och vilka sysslor som kvinnor och män gör. Ett mönster från flera lärosäten är att kvinnor undervisar mer än män, sitter i grupper och på uppdrag som är lågt

värderade, bistår och täcker upp och gör sysslor som inte finns direkt uttryckt i någon formell beskrivning. Män uppfattas ha större rörlighet, mer stöd från "osynliga händer" som för en framåt, nätverkar och väljer varandra och väljer mer aktivt vad de vill göra och inte göra.

Materialet har formats till fallbeskrivningar för att fånga en mångfald av händelser och praktiker som blivit synliga och som påverkar såväl villkor, möjligheter och vad som betraktas som normer i den organisatoriska akademiska vardagen.

3. Interventioner

En central tanke med projektet var att föra tillbaka forskningsresultat till Umeå universitets eget arbete med jämställdhet. Följande fem interventioner är de som huvudsakligen genomförts av projektet. Förutom dessa har projektets resultat presenterats och diskuterats i flera sammanhang, se sammanställning i bilaga.

1) Temadag om kritiska förhållningssätt till jämställdhet, september 2013

Målgrupp: jämställdhetsombud/ombud för lika villkor, Umeå universitet

Temadagen kom still stånd utifrån diskussioner mellan projektledaren och de personer som från hösten 2012 anställdes vid personal- och utvecklingsenheten vid Umeå universitet för att samordna/ansvara för arbetet med jämställdhet och lika villkor. Dagen blev ett tillfälle för projektteamet att redovisa projektets forskningsresultat samt att initiera diskussioner om det framtida arbetet med lika villkor (som policyområdet nu kallas från och med våren 2013). Under de avslutande två diskussionerna behandlades den nuvarande planen för lika villkor.

Temadagen vad upplagd på följande sätt:

- Inledning: Vad innebär ett kritiskt perspektiv på jämställdhet? Malin Rönnblom, UCGS, föreläsning och diskussion
- Vad säger personer som arbetar med jämställdhet i akademien? Och hur hör jämställdhet ihop med mångfald? Maria Carbin, UCGS, föreläsning och diskussion
- Hur organiserar vi jämställdhetsarbetet i akademien? Britt-Inger Keisu, sociologiska institutionen, föreläsning och diskussion
- Gruppdiskussion inklusive fika
- Avslutande diskussion i helgrupp

Ett fyrtiotal personer deltog vid temadagen och den avslutande rundan visade på att en stor majoritet av deltagarna menade att det är centralt att få till sig ett kritiskt perspektiv för att kunna ifrågasätta vilka problem som arbetet med jämställdhet/lika villkor syftar till att lösa och genom detta kunna formulera mer konkreta strategier för förändring. Många av deltagarna uttryckte både igenkännande och frustration kring de former för styrning, genom administration och revision som våra forskningsresultat visade på.

2) Dialog om genus och förändring i akademien – forskningsledare, augusti till november 2013

Målgrupp: forskningsledare för starka forskningsmiljöer/forskargrupper vid Umeå universitet

Utgångspunkten för denna intervention var framför allt två av de huvudresultat som forskningen inom projektet visat på, dels att det finns en stor osäkerhet kring det som ofta benämns som de kvalitativa aspekterna av jämställdhetsarbetet, dels att det finns en stark uppfattning om att inflytandet inom akademien har förskjutits från administrativa/formella positioner till informella positioner sammankopplade med forskning. Mot bakgrund av dessa resultat valde vi att bjuda in en grupp

forskningsledare till en dialog i tre steg om genus och förändring i akademien. Svenska universitet har under många år arbetat med att stärka jämställdheten inom akademien genom olika former av insatser, främst utbildningsinsatser. De flesta av dessa insatser har dock vänt sig till personer i administrativa ledningsfunktioner som i sina roller som ledare har ansvar för det lagstadgade jämställdhetsarbetet. I den här dialogen var ambitionen att möta och samtala med personer som vi betraktar som centrala kulturbärare i akademien, eller som vi formulerade det i inbjudan:

”Vi vänder oss till dig i egenskap av forskningsledare för en stark forskargrupp/forskningsmiljö vid Umeå universitet med en inbjudan till dialog om genus och förändring. Som forskningsledare är du en central kulturbärare med erfarenhet av att arbeta strategiskt med att utveckla forskningssamarbeten och stärka yngre forskare i sina karriärer. Genom denna dialog vill vi skapa ett rum för ömsesidigt lärande för att på så sätt ytterligare stärka din forskningsmiljö samtidigt som denna blir mer inkluderande. Avsikten är att ge både teori, metod och erfarenheter som du ska kunna använda konkret i din miljö.”

De inbjudna forskningsledarna valdes ut av universitetets ledning genom vice rektor Kjell Jonsson och prorektor för forskning Marianne Sommarin. Ett fyrtiotal personer identifierades som tillhörande målgruppen. Ett inbjudningsbrev underskrivet av representanter från universitetsledningen samt projektledaren skickades ut via internpost i slutet av april 2013 och en vecka senare skickades en påminnelse ut via e-post. Alla utom tre personer svarade på inbjudan, de flesta var intresserade och ställde sig positiva till initiativet. Utifrån att datum var satta till augusti, oktober och november var det en relativt stor grupp som meddelade att de inte hade möjlighet att delta på grund av andra åtaganden. Till den första träffen i slutet av augusti var 16 personer anmälda. Den grupp som slutligen genomförde hela dialogen uppgick till 13 personer, en kvinna och 12 män.

Dialogen bestod av tre träffar; en introducerande halvdag, en lunch-till-lunch-träff samt en avslutande halvdag. Principen för upplägget var att skapa ett utrymme för dialog och reflektion kring vad som händer i organisationer, hur detta kan förstås i relation till genus och andra maktordningar och vad man som forskningsledare kan påverka.

Ambitionen var att skapa ett rum för reflektion och där genusteori och resultat från projektet bröts mot deltagarnas erfarenheter och observationer av sin miljö.

Genom inbjudna föreläsare gavs nya perspektiv på temat kring genus, organisation och förändring och forskningsledarna genomförde mellan träffarna ”spaningar” i sin egen organisation (mellanliggande uppgifter finns i bilaga 2). Syftet med att genomföra spaningar var framför att deltagarna skulle få syn på de självklara normer som finns i deras respektive organisationer och att sedan i dialog med övriga deltagare och kursledning gemensamt diskutera hur dessa kan förstås och eventuellt förändras.

En viktig del av designen var att dialogen, tolkningsarbetet och reflekterandet gjordes i ett möte mellan forskningsledarna från sina olika miljöer och vi som genusforskare. På så sätt kunde olika sätt att förstå situationer utvecklas – även i dialog mellan inbjudna föreläsare – och vi kunde se att det för varje träff blev en fördjupning och nya upptäckter av hur genus kan ta sig uttryck. Det är därför en viktig slutsats att en ”trestegsraket” med mellanliggande uppgifter var nödvändigt för att skapa kunskap på temat. Görandet är ofta oreflekterat och i dialogen, inspelen och spaningarna skapades nya perspektiv och möjligheter.

Kort beskrivning av genomförandet

Under den första träffen presenterades först projektet och anledningen till att vi valt att bjuda in till dialogen. Sedan gavs en introduktion till teoretiska ingångar inom fältet genus och organisation. Träffen avslutades med att de deltagande forskningsledarna gav korta presentationer av sina forskningsmiljöer samt att en observationsuppgift inför den kommande träffen introducerades.

Den andra träffen inleddes med att Håkan Bäckström, platschef på Ericsson i Hudiksvall föreläste om sitt arbete med att bli en genusmedveten ledare. Alla chefer i produktionen har genomgått ett omfattande program om genusmedvetet ledarskap och Håkan Bäckström gav en inblick i vilka förändringsprocesser som arbetet lett till, för honom, såväl som för hans företag. Sedan arbetade gruppen tillsammans med att analysera resultaten av de spaningar de genomfört i sina egna organisationer. Den första dagen avslutades med en gemensam middag. Dag två inleddes med att Gerd Lindgren, professor i sociologi vid Karlstads universitet föreläste om genus, makt och organisation i universitetsvärlden med fokus på den studie av excellens-miljöer som hon genomfört. Förmiddagen avslutades med att återknyta till gårdagens tolkningsarbete samt en introduktion av den avslutande spaningsuppgiften som framför allt utgick från Gerd Lindgrens föreläsning om hur organisationer formas.

Den tredje träffen ägnades inledningsvis åt presentation och diskussion av de spaningar som deltagarna genomfört i sina organisationer och där syftet var att fördjupa, utforska och upptäcka vilka mönster och beteenden som finns i forskningsledarnas respektive miljöer och även reflektera över huruvida dessa främjar miljön eller inte. Utifrån dessa diskussioner inriktades samtalet på möjliga strategier för förändring. Avslutningsvis genomfördes en muntlig utvärdering. Kursdeltagarna har sedan fått ta del av denna dokumentation och kommentera huruvida något saknas eller bör ändras.

Slutsatser

Den avslutande utvärderingen visade på att deltagarna i stora drag var positiva till att ha deltagit i dialogen och att de menade att alla inbjudna hade haft nytta av dessa samtal samt att delar av dialogen med fördel skulle kunna integreras i universitetets chefs- och ledarskapsprogram. Deltagarna lyfte framför allt fram vikten av att detta varit en dialog och inte en fortbildning i mer klassisk mening, och att de egna spaningarna och det gemensamma tolkningsarbetet gett möjlighet till en mer fördjupad reflektion kring normer och kultur i den egna organisationen och på universitetet mer generellt och även skapat en större medvetenhet i frågor om normer i akademien. Öppenhet i diskussionerna och en känsla av att man inte är ensam i att tänka och vilja göra något i dessa frågor utan kan ge varandra argument var andra kommentarer som lyftes.

Flera av deltagarna menade att upplägget till en del kunde ha justeras, framför allt när det gäller den första dagen där exempelvis Håkan Bäckströms föreläsning kunde ha fungerat som en ögonöppnare och att vi sedan byggt på med mer genusteori. Här blev det också tydligt att blandningen av forskare från olika fakulteter ställer högre krav på tydlighet, exempelvis betyder en modell olika saker för en naturvetare och för en samhällsvetare. Det framkom även flera förslag på hur dialogen kunde utvecklas, exempelvis genom att inkludera andra målgrupper som forskarassistenter samt att i högre utsträckning beröra relationer mellan kvinnor i akademien. Många gånger handlar diskussionerna om miljöer i akademien som domineras av män samtidigt som det idag även finns miljöer som i relativt stor utsträckning (antalsmässigt) domineras av kvinnor.

Som forskningsledare – oavsett kön – är det viktigt att även få mer kunskap kring hur dessa miljöer fungerar.

Som kursledare är vi positivt överraskade av att deltagarna i så stor utsträckning delade med sig av egna erfarenheter och att vi tillsammans lyckade skapa en dialog med fördjupade diskussioner kring normer och kultur i akademien, där genus stod i fokus men där vi även inkluderade andra maktrelationer. Dialogen blev en mötesplats för reflektion och gemensamt lärande. Genom att samla personer som inte har formellt ansvar för jämställdhet och likabehandling blev det möjligt att mer förutsättningslöst diskutera dessa frågor. Det handlade inte om vad deltagarna var ålagda att göra utan mer om att reflektera kring vad de gör och om detta ”görande” leder till resultat som de själva inte önskar. Vi uppfattade också att dialogen skapade en ny medvetenhet hos forskningsledarna om sin egen roll och sina egna möjligheter att påverka. Den övergripande slutsatsen är att dialogen som form är central och att det är viktigt att som genusforskare och kursledare acceptera att gå in i ett gemensamt kunskapande även om det vissa gånger kan vara frustrerande att inte i högre utsträckning får föra in mer kunskap från genusforskningen. Vi är dock övertygade om att dialogformen var förutsättningen för deltagarnas intresse och engagemang. Dessutom inbegriper dialogen ett annat sätt att vidareförmedla kunskap genom att de forskare som leder dialogen inte på samma sätt kan planera när viss kunskap ska förmedlas utan istället i stunden, i samtalet, har möjlighet att föra in ny kunskap. Detta ställer också höga krav på dialogledarnas kunskap.

Dialogen kan också betraktas som ett sätt att starta en förändringsprocess där mer kunskap kan föras in av deltagarna själva i sin egen organisation. Samtidigt behöver inte fokus på dialog kring ersätta behovet av att både fortsätta med ett mer traditionellt arbete med jämställdhet fokuserat på representation samt att tillgodose behovet av mer utbildning och kompetenshöjning när det gäller genus i organisationer. Alla delar behövs, och som en av deltagarna uttryckte det: ” ... det gäller att fortsätta att räkna huvuden och göra enkäter. Det är inte tillräckligt - men avslöjar ändå skeva strukturer och ger underlag för aktion”. Vår slutsats är dock att denna typ av åtgärder kan ha olika former av grund och djup, och att den form för dialog som vi genomfört kan göra att både kunskapshöjande åtgärder och fokus på representation kan böttna i en fördjupad problemförståelse som gör dessa åtgärder mer verkningsfulla och långsiktigt hållbara.

Några övergripande lärdomar i relation till utgångspunkten för dialogerna:

- Normer kring karriärutveckling (exempelvis krav på internationell mobilitet och även internationell konkurrens) är viktiga faktorer som ofta påverkar kvinnor och män olika. Här kan en medvetenhet om dessa normer göra skillnad, exempelvis när man befinner sig i positioner där medel ska fördelas (VR etc).
- I vissa organisationer har genus större betydelse, det kan handla om organisationer som har en lång tradition av manligt ledarskap. Tvärvetenskapliga och mer ”nördiga” forskargrupper fungerar mer ”genusneutralt”
- Forskningsledarna är centrala kulturbärare i akademien och bör involveras i förändringsarbete som berör genus och andra maktrelationer.

3) Dialog om genus och förändring i akademien – Umeå universitets ledningsgrupp, november 2013 – april 2014.

Målgrupp: rektor, vice rektor, prorektorer och förvaltningschef vid Umeå universitet

Utgångspunkten för denna dialog är den intervention med forskningsledare som genomfördes under hösten 2013 samt att flera av de personer som är verksamma i ledningen vid Umeå universitet i intervjusituationen uttryckte en önskan om mer fortbildning inom området genus och akademi. Syftet med denna dialog är både att förmedla resultat från projektet samt att initiera processer kring genusmedvetet ledarskap och upplägget inspireras av den dialog som genomfördes med forskningsledarna. Malin Rönnblom kommer tillsammans med fil.dr Eva Amundsdotter att ansvara för dialogen som sker under tre halvdagar, en i november 2013 och två under början av 2014. Under det första tillfället som genomfördes i november 2013 presenterade Maria Carbin, Britt-Inger Keisu och Malin Rönnblom de övergripande resultaten från forskningsprojektet. Deltagarna fick också en introduktion till forskningsfältet genus och organisation samt instruktioner för den spaning som deltagarna ska genomföra innan nästa träff i februari 2014.

4) Förslag för att arbeta med genus och andra maktdimensioner för POU, planerat våren 2014.

Målgrupp: Alla anställda vid personal- och organisationsutveckling vid Umeå universitet (ca 15 personer)

Övergripande syfte är att varva forskningsbaserad kunskap om genus med deltagarnas egna spaningar och reflektioner. Interaktiva metoder varvas med teoretiska inspel och deltagarnas bidrag av ett eget utforskande arbete. Utgångspunkt är att POU är organisatoriskt huvudansvariga för universitetets arbete med lika villkor. Följande upplägg har diskuterats med personalchefen vid Umeå universitet:

Träff 1 Introduktion, ramar och grund

Halvdag där deltagarna får en grund i hur genus och även andra former av maktdimensioner påverkar i organisationer och då framför allt akademien. Deltagarna får höra erfarenheter från olika DJ-projekt (Eva Amundsdotter) och om påverkan och konsekvenser av hur jämställdhet fylls med innehåll och olika former av styrning (Malin Rönnblom).

Mellanliggande uppgift: börja arbeta med policy + litteraturuppgift

Träff 2 Analysarbete med policy och introduktion genus och organisation. (internat lunch – lunch)

Första dagen arbetar deltagarna med Malin och gör ett gemensamt analysarbete med policy. Andra dagen läggs fokus på genus och organisation. Deltagarna får ingångar till att göra spaningar i sin egen miljö tillsammans med Eva.

Mellanliggande uppgift: göra någon form av spaning, observation

Träff 3 Arbete med deltagarnas egna observationer.

Halvdag. Arbete med deltagarnas spaningar. Gemensamt tolkningsarbete och fördjupning.

Träff 4 Integrering och avstamp

Halvdag. Koppla samman och integrera de olika perspektiv som tagits upp – ”inåt och utåt”. Integrera och avslutningsvis ta avstamp i hur detta kan användas i de funktioner som POU verkar inom.

Ambitionen med denna utbildning är i linje med dialog-interventionerna kombinera kunskapsförmedling med att deltagarna reflekterar över och analyserar sina egna praktiker – både gällande den egna organisationen men även gällande avdelningens uppdrag att formulera policy i relation till universitets anställda. Förhoppningen är att denna dialog/utbildning ska genomföras under våren 2014.

5) Workshop med genusforskare om vad akademien gör med oss och vad vi kan göra med akademien, december 2013.

Målgrupp: genusforskare i Sverige som beforskat akademien.

Deltagare: Susanne Andersson (Linköpings universitet), Maria Carbin (UmU), Anne-Charlotte Ek (Malmö Högskola) Maud Eduards (Stockholms universitet), Britt-Inger Keisu (UmU), Malin Rönnblom (UmU), Anna Wahl (KTH) och Eva Amundsdotter, processledare.

Bakgrunden till denna workshop (som också ersätter det symposium som fanns i ansökan) är att de resultat som framkom under projektets gång uppmärksammade teamet på betydelse av hur vi som genusforskare förhåller oss till jämställdhetsarbetet – eller bristen på jämställdhetsarbete – i akademien och hur vi också är en del av den nyliberala styrningen som präglar akademien och som verkar avpolitiserande för förändringsarbetet. I inbjudningsbrevet stod följande:

I dagens marknadiserade akademi blir det allt svårare att slå vakt om den kritiska forskningen. Det verkar som att akademins logiker inte minst motverkar tillit och istället skapar osäkerhet och rädsla. Utifrån resultaten från det DJ-finansierade projektet *Hållbar strukturell förändring – möjlighet eller utopi?* vill vi bjuda in dig till en endags workshop med fokus på den egna forskarrollen. Vår utgångspunkt är att vi alla är medskapare till det som händer i akademien, även om vi självklart också är ”drabbade”, och att detta betyder att vi har möjligheter att arbeta för förändring. Utifrån detta perspektiv vill vi tillsammans med andra forskare problematisera frågor som: Vad är det för akademiska kulturer som vi befinner oss i? Vad gör de med oss? Vad kan vi göra med dem?

Initialt inbjöds 18 forskare och vi arbetade under ett halvt år med flera olika datum för att så många som möjligt skulle kunna delta. Vi minskade också omfånget från två dagar till en dag, och trots detta var det relativt få som i slutändan kunde delta. Flera gav återbud i sista stund, ett par på grund av arbetsrelaterad sjukskrivning. Vår slutsats är att dessa former för kollektivt kunskapande är något som många vill ägna sig åt men att de krav som idag ställs på forskare och lärare när det gäller ”produktivitet” gör det nästan omöjligt att prioritera dessa former för forskning.

De åtta forskare som deltog arbetade kring temana vad som främjar respektive vad som hämmar. Genom att ta avstamp i varandras erfarenheter av olika akademiska miljöer, personliga erfarenheter av vad man vill ha mer av respektive vad man absolut inte vill vara med om igen analyserade gruppen gemensamt akademins möjligheter och gränser, inklusive möjliga strategier för att arbeta för förändring. Diskussionen berörde genusvetenskapens framtid, relation mellan genusvetenskap och genusforskning och olika sätt att organisera och institutionalisera forskning. Andra teman som kom upp var rädsla, lydnad, lojalitet vs solidaritet, individualism vs kollektivism, makt och hierarkier samt akademins regelverk. Dagen avslutades med en önskan om fortsatt gemensamt arbete för att om möjligt i ett nästa steg bjuda in fler forskare som är engagerade i en förändring av akademien. Ett datum för nästa träff sattes i april 2014. Under den avslutande rundan där dagen utvärderades blev det tydligt att den här formen av kollektivt arbete kräver en processledare som kan skapa trygghet och tydlighet i rummet.

4. Slutsatser och utmaningar inför framtiden

Jämställdhetsarbetet – en balansgång

Jämställdhetsarbetet och jämställdhetsarbetares dilemma handlar dels om att deras uppdrag går ut på att vara organisationskritiska, att göra ett bra jobb innebär ofta att påpeka brister i den egna organisationen. Dessutom är det svårt att veta om olika insatser har inneburit en förändring eller förbättring. Många av de jämställdhetsarbetare vi pratat med försöker att göra sitt arbete legitimt på olika sätt genom att söka mer effektiva metoder, att förespråka uppföljningar och utvärderingar, exempelvis. Jämställdhetsarbetare balanserar också mellan olika sätt att se på vad som är målet med arbetet – nyliberala diskurser om effektivitet och kvalitetssäkring samsas med liberala värden om lika villkor. Dessutom återfinns också mer radikala krav på jämlikhet från antirasistiska och feministiska diskurser. Samtidigt har vi sett att en radikalfeministisk diskurs som var relativt dominerande i början av 2000-talet nu är marginaliserad. Frågan om kvotering eller andra mer radikala metoder för att uppnå jämställdhet nämns inte, utan istället är många av satsningarna mer individfokuserade.

Antidiskriminering istället för jämställdhet och mångfald?

Det här projektet har bland annat studerat relationen mellan mångfald och jämställdhet, hur de som arbetar med frågorna uppfattar relationen, men också hur dessa två frågor behandlas i policydokument och hur de är organiserade. Det visar sig inte överraskande att jämställdhetsfrågan är mer prioriterad. Många som arbetar med mångfald upplever också att de är satta på undantag, att det inte finns hållbara strukturer för arbetet med mångfald. Intressant nog visade det sig trots detta, eller kanske just därför, att 'mångfaldsarbetarna' verkar vara mer engagerade i sitt arbete. Mångfald och frågor om etnisk diskriminering kan fortfarande upplevas som nya, och mer spännande, menar vissa av våra informanter. Det tycks som om mandatet är mer öppet för mångfaldsfrågorna och möjligheterna att driva sina egna projekt är stora. Det handlar till stor del om att arbeta med att institutionalisera mångfald, att lyfta in, och försöka kartlägga förekomsten av etnisk diskriminering eller rasism i olika sammanhang där detta inte tidigare diskuterats. Samtidigt sker också en förskjutning som innebär att såväl jämställdhet som etnisk diskriminering/mångfald är på väg att inkluderas i samma råd och samma policyfält – antidiskriminering eller lika villkor. Vilken betydelse detta får för hur frågor om rasism, etnisk diskriminering och kön hanteras, är en fråga som behöver studeras mer.

Organisifiering

Omorganisering av råden och dess arbete verkar vara en ständigt pågående process, likväl som diskussionerna kring detta. Organisationsförändring sägs vara ett signum för moderna organisationer men frågan är om de annars så trögörliga lärosätena med sina traditioner kan sägas motsvara detta. Frågan är också om ständiga strukturella förändringar pågår med samma frekvens kring andra uppdrag lärosätena hanterar. Vi är tveksamma. Anledningar till omorganisering av råden beskrivs dels hänga samman med ekonomi, dels för att själva organiseringen i sig ger en känsla av att man gjort någonting. Det har diskuterats tidigare och är tydligt att jämställdhetsarbetet i hög utsträckning har projektifierats (se också Brunila 2013) och mot bakgrund av hur lärosätena omorganiserar arbetet menar vi att arbetet också syns *organisifierat*. Att tillsätta ett råd, att slå samman två råd eller se över rådsarbetet, betraktas som jämställdhetsarbete, och i många fall kommer man inte längre än så. Som Sara Ahmed skriver om

policydokument "You end up doing the document rather than doing the doing" (Ahmed, 2007). Fast i det här fallet handlar det om att man omorganiserar och omstrukturerar. Arbetet uppfattas då som tillräcklig och musten samt tiden och resurserna räcker inte till att lägga focus på det faktiska förändringsarbetet av akademins ojämlika maktstrukturer, vilket är det egentliga uppdraget. På ett av de studerade lärosätena hade man emellertid satt upp en struktur med ordentliga resurser för arbetet med jämställdhet och mångfald, och här bedrevs arbetet delvis annorlunda, och de som arbetade med frågorna var också överlag mer nöjda.

Professionalisering eller avprofessionalisering?

Om arbetet med jämställdhetsfrågor tidigare drevs av eldsjälar och länken mellan den feministiska kvinnorörelsen och jämställdhetsarbetet inom högre utbildning var stark (se Dahlerup 2010) beskrivs arbete idag ofta som professionaliserat. Det finns numera ofta en person och ibland flera som är anställda för att arbeta utifrån diskrimineringslagstiftningens krav (SFS 2008). Dessa personer kan ha titlar såsom jämställdhets- eller mångfaldshandläggare eller utvecklingssamordnare eller liknande. Dessa syns ofta i huvudsak vara organisationsexperter med intresse och viss genuskunskap men är sällan genusvetenskapligt skolade. Mot bakgrund av jämställdhetsarbetets komplexa problematik borde dessa personer ha dubbel kompetens, det vill säga en expertis som sträcker sig både över det organisationsteoretiska fältet och det genusvetenskapliga. Ledamöterna som arvoderas för råden består av en mycket blandad grupp med skilda kompetenser, både forskare och tjänstemän. Några av ledamöterna hade rekryterats till råden på grund av sin expertis och andra för att de ansetts vara engagerade i frågorna eller som fackligt förtroendevald eller student. Sammantaget visar detta att många av dessa nyckelaktörer alltså inte är experter inom genus- och organisationsteori. Frågan vi därför ställer är om detta arbete egentligen har professionaliserats?

Sammantaget kan konstateras att jämställdhetsarbetet präglas av administration, organisering och individualisering och att detta gör det svårt att hitta en riktning på arbetet. Det blir helt enkelt svårt att se vad som är jämställdhetsarbetets egentliga uppgift när planer och policies blir det som arbetet består av. Trots många goda ambitioner är det svårt att komma till konkret handling. Denna situation har självfallet flera olika orsaker men vi menar att en framkomlig strategi för att göra arbetet mer hållbart är att explicit artikulera vilka problem det är tänkt att jämställdhetsarbetet eller arbetet för lika villkor är tänkta att lösa. Med andra ord efterlyser vi en medvetenhet kring att dessa frågor är "tomma beteckningar" som fylls med (olika) innehåll i olika sammanhang och att detta görandet av jämställdhet, likabehandling, lika villkor etc. sätter diskursiva gränser för handlande. Detta innebär att det är fullt möjligt att fylla arbetet med exempelvis jämställdhet med ett mycket mer konkret innehåll, med en konkret problembeskrivning som sedan kopplas samman med strategier och mål. Det är också denna utgångspunkt som präglat de interventioner som genomförts inom projektet. Syftet har hela tiden varit att skapa dialog kring den egna, ofta omedvetna, synen på vad jämställdhet "är" för att sedan granska och eventuellt i nästa steg förändra denna i relation till den kunskap om makt, genus och organisation som idag finns och är ett omfattande forskningsfält. Vi har också tagit hänsyn till, lyft fram och problematiserat de nyliberala former för styrning som idag präglar akademien och som får implikationer för alla verksamheter men inte minst för frågor som tidigare ansågs "för politiska" eller "ovetenskapliga" och dit jämställdhet räknas. Om det tidigare var

svårt att artikulera problem i termer av normalitet, privilegiesystem etc. som inte är mätbara i kvantitativa termer har kraven på revision i kombination med en ökad individualisering och ett ökat ansvar för varje individ att konkurrera och göra rätt gjort detta än svårare. Denna ordning kan inte förändras i handvändning men enbart en medvetenhet om hur den fungerar kan skapa ett större handlingsutrymme för förändring.

Slutligen vill vi lyfta fram vikten av tid och profession i ett förändringsarbete. Vi har arbetat med projektet under fyra års tid och det är framför allt under det sista året som vi har fått möjlighet att arbeta med implementeringen av våra forskningsresultat. Den ursprungliga tanken, att denna implementering framför allt skulle genomföras av en tjänsteperson vid förvaltningen, kunde inte genomföras på grund av en omorganisation vid Umeå universitet. I backspegeln tror vi att detta var bra. Under projektets gång har vi arbetat kontinuerligt med att förankra projektet vid universitetet samt att skapa legitimitet kring oss själva som professionella och kunniga på fältet. Vår bedömning är att de interventioner som vi sedan kunnat genomföra hade inte varit möjliga utan denna form av "etableringsperiod". Vi är också övertygade om att den form för dialog som vi har utarbetat också kräver ett samarbete mellan forskare och konsulter på fältet som är erfarna och vana vid att kommunicera kunskap kring makt, genus och organisation. Utan tid och profession hade vi inte på ett legitimt sätt kunnat genomföra interventioner för forskningsledare eller universitetsledning, inte heller fått möjlighet att skapa en utbildning/dialog för en hel enhet vid universitetet. Det om förtroende och om spetskompetens, om legitimitet och trovärdighet. Och vikten av kompetent processledning kan inte nog understrykas för att förändringsarbete ska vara möjligt. I det här sammanhanget kan tilläggas att det är värdefullt att forskare också reflekterar över sin position, både som forskare och som eventuellt förändringsaktörer, exempelvis på ett sådant sätt som gjordes under workshopen med forskare i december 2013.

Under 2014 kommer vi att genomföra två av de interventioner som påbörjas samt göra en uppföljning med den grupp forskningsledare som deltog i dialogen om genus och förändring i akademien. Vår förhoppning är att Umeå universitet kommer att föra in denna form av dialog i sitt ordinarie ledarskapsarbete samt att fler enheter och kanske även institutioner kan få ta del av den dialog/utbildning om genus, organisation och policyanalys som under våren kommer att genomföras på personal- och utvecklingsenheten. Vår ambition är att utveckla denna till en uppdragsutbildning i UCGS regi. Vi kommer också att följa upp det reflexiva arbetet med genusforskare som initierades genom workshopen i december med en förhoppning att kunna utveckla och vidmakthålla former för kollektivt kunskapande och på så sätt motverka processer av individualisering och konkurrens i akademien. Ett hållbart förändringsarbete som kritiserar etablerade maktordningar kräver en koppling till det forskningsfält som beforskar dessa maktordningar samtidigt som det inte alltid är forskarna som är bäst lämpade att föra ut denna kunskap. Vi vill därför slutligen slå ett slag för en mer medveten rekrytering av de personer som ska ansvara för jämställdhets- och lika villkors arbete. För dessa anställningar behövs en bred kompetens som inkluderar fält som personalfrågor, genuskunskap och organisation. Vi vill också understryka behovet av att inte enbart koppla samman forskare och jämställdhetsarbetare utan att även använda erfarna och kunniga processledare inom fältet genus och organisation för att driva förändringsarbete. Det är alltid svårt att vara förändringsaktör i sin egen organisation.

Referenser

- Ahmed, Sara (2007) "You end up doing the document rather than doing the doing" Diversity, race equality and the politics of documentation. I *Ethnic and Racial Studies*, vol. 30/4.
- Ahmed, Sara (2012) *On being included. Racism and Diversity in institutional life*. Duke University Press.
- Mats Alvesson (2001) *Organisationskultur och ledning*, Malmö: Liber.
- Bacchi, Carol (2009) *Analysing Policy: What's the problem represented to be?* Frenchs Forest: Pearson Education.
- Bacchi, Carol (1999) *Women, policy and politics. The construction of policy problems*. London: Sage.
- Bendix Petersen, Eva och Bronwyn Davies (2010) "Indifference in the neo-liberalised university" *Learning and teaching*. Vol. 3, nr. 2. 2010
- Berg, Christina., Edén, Staffan., Heimann, Samuel., Piexoto, Anna., Silander, Charlotte., Turner, David., and Wyndhamn, Anna-Karin (2012) *Jämställda fakulteter? En studie av arbetsfördelning och normer hos lärare och forskare vid två fakulteter vid Göteborgs universitet*
- Blackmore, Jill (2002) "Globalisation and the Restructuring of Higher Education for New Knowledge Economies: New Dangers or Old Habits Troubling Gender Equity Work in Universities." i *Higher Education Quarterly*, Vol. 56, Nr. 4. 2002.
- Brunila, Kristiina (2013) Persuasions, resistance and other discourse virtuosités: the ambivalent position of the equality specialist, *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 2(1), pp. 81–102.
- Bröckling, Ulrich, Susanne Krasmann and Thomas Lemke (red). 2011. *Governmentality: Current Issues and Future Challenges*, London: Routledge.
- Carbin, Maria & Malin Rönnblom (2012) Jämställdhet i akademien – en avpolitiserad politik? *Tidskrift för genusvetenskap*, Nr 1-2, s. 75-94.
- de los Reyes, Paulina, Molina, Irene och Mullinari, Diana (2003) *Maktens (o)lika förklådnader. Kön, klass och etnicitet i det postkoloniala Sverige*, Stockholm: Atlas.
- Dahlerup, Drude (2010) Jämställdhet i akademien – en forskningsöversikt. Delegationen för jämställdhet i högskolan, Rapport 2010:1.
- Danell, Rickard and Hjerm, Mikael (2012a) Career prospects for female university researchers have not improved, *Scientometrics*, 94(3), pp. 999–1006.
- Danell, Rickard and Hjerm, Mikael (2012b) Career prospects for female university researchers: Event history analysis of career trajectories at Swedish universities, in: Éric Archambault, Yves Gingras and Vincent Larivière (Eds) *Proceedings of 17th International Conference on Science and Technology Indicators, Montréal: Science-Matrix and OST*, pp. 228–235.
- Dean, Mithell. 2010. *Governmentality. Power and Rule in Modern Society*, London: Sage 2010.
- Eduards, Maud. (2007) *Kroppspolitik: om moder Svea och andra kvinnor*. (Stockholm: Atlas).

- Fridner, Ann (2010) *Karriärvägar och karriärmönster bland disputerande läkare och medicinare* (Diss. Uppsala: Uppsala universitet).
- Gary Yukl (2006) *Leadership in Organizations* (6th ed.), Prentice Hall.
- Husu, Liisa (2005) *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subtilt*, Stockholm: Högskoleverket, Rapport 2005: 41.
- Honkanen, Kattis (2008) "Equality politics out of the subaltern" i Eva Magnusson, Malin Rönnblom och Harriet Silius (red.) *Critical studies of Nordic gender equalities. Nordic dislocations, dilemmas and contradictions*, Göteborg: Makadam.
- Kantola, Johanna (2012) From state feminism to market feminism? *International political science review*, Vol 33 (4), s. 382-400.
- Miller, Peter and Nikolas Rose. 2008. *Governing the Present: Administering Economic, Social and Political Life*, Cambridge: Polity Press.
- Henry Mintzberg (1979) *The structuring of organizations*, NJ:Prentice Hall.
- Morrish, Liz och Sauntson, Helen 2010; "Gender and sexuality: the discursive limits of 'equality' in higher education", i *Learning and teaching*. Vol. 3, nr. 2.
- Mählck, Paula (2012) "Differentiering och excellens i det nya forskningslandskapet – Om kön, tystnad och performativa vithetshandlingar", i *Tidskrift för genusvetenskap*. Nr. 1-2.
- Mählck, Paula (2001) Mapping gender differences in scientific careers in social and bibliometric space, *Science, Technology, & Human Values*, 26(2), pp. 167–190.
- Mählck, Paula and Persson, Olle (2000) Socio-bibliometric mapping of inter-departmental networks, *Scientometrics*, 49(1), pp. 81–91.
- Rönnblom, Malin (2011) Vad är problemet? Konstruktioner av jämställdhet i svensk politik", i *Tidskrift för genusvetenskap*, nr. 2-3.
- Rönnblom, Malin (2009) "Bending towards growth – discursive constructions of gender equality in an era of governance and neo-liberalism", in Lombardo, Emanuela, Meier, Petra and Verloo, Mieke. *Stretching and Bending Gender Equality: Towards an Understanding of Discursive Politics*, in ECPR series, London: Routledge.
- Rönnblom, Malin (2002) *Ett eget rum? Kvinnors organisering möter etablerad politik*, Diss. Statsvetenskapliga institutionen, Umeå universitet.
- Sandström, Ulf and Hällsten, Martin (2008) Persistent nepotism in peer-review, *Scientometrics*, 74(2), pp. 175–189.
- Sandström, Ulf; Wold, Agnes; Jordansson, Birgitta; Ohlsson, Björn and Smedberg, Åsa (2010) *Hans excellens: om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer* (Delegationen för jämställdhet i högskolan, Rapport 2010: 4).
- Silander, Charlotte (2010) *Pyramider och Pipelines. Om högskolesystemets påverkan på jämställdhet i högskolan*, (Diss: Linnaeus University Press).
- Svensk författningssamling, SFS, 2008:567
- Tollin, Katharina (2011) *Sida vid sida*. Atlas förlag. Stockholm.
- Wahl, Anna; Eduards, Maud; Holgersson Charlotte; Höök, Pia; Linghag, Sophie; Rönnblom, Malin (2008) *Motstånd och fantasi: historien om F* (Lund: Studentlitteratur).
- Wennerås, Christine and Wold, Agnes (1997) Nepotism and sexism in peer-review, *Nature* 387 (22 May 1997), pp. 341–343.

Presentationer av projektet

Konferenser

Keisu, B, M Carbin & M Rönnblom (2012) "Gender Equality as Neo-liberal governmentality? A study of gender equality work within three Swedish universities" 8th European Feminist Research Conference: "The Politics of Location Revisited". May 17-20 Budapest, Hungary.

Keisu, B (2012) "Om två råd blir ett" Nationella genuskonferensen g12 i 28-30 november, Göteborg, Sverige.

Keisu, B & Carbin, M (2013) "Feminist strategies and Neo-liberal governmentality A study of gender equality initiatives in Swedish higher education" ECPG, 3rd European Conference on Politics and Gender 21-23 March 2013, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona

Föredrag och seminarier

Eva Amundsdotter (2013) Om aktionsinriktad genusforskning, UCGS högre seminarium, Umeå universitet.

Maria Carbin, Britt-Inger Keisu och Malin Rönnblom (2011) "Hållbar strukturell förändring: möjlighet eller utopi?" UCGS högre seminarium, Umeå universitet.

Britt-Inger Keisu(2012) "Kraftfulla bett eller tandlösa råd" samt "Om två råd blir ett" Gästföreläsning och seminarium för jämställdhets- och mångfaldsarbetare i kommun och landsting, SKL, Folkets hus Umeå.

Keisu, Britt-Inger (2012) "Om två råd blir ett" Gästföreläsning och paneldebatt för jämställdhets- och mångfaldsarbetare i kommun och landsting, Sveriges kommuner och landsting, SKL, Stockholm.

Malin Rönnblom (2012) Presentation av projektet och workshop kring kritiska förhållningssätt till jämställdhet med Rådet för likabehandling, Umeå universitet, Örnsköldsvik.

Maria Carbin, Britt-Inger Keisu och Malin Rönnblom (2013) Temadag om kritiska förhållningssätt till jämställdhet med jämställdhetsombud från Umeå universitet, Folkets hus. Umeå.

Maria Carbin, Britt-Inger Keisu och Malin Rönnblom (2013) Umeå universitets ledningsgrupp

Maria Carbin, Britt-Inger Keisu och Malin Rönnblom (2013) Workshop med genusforskare om vad akademien gör med oss och vad vi kan göra med akademien, Folkets hus, Umeå.

Malin Rönnblom (2013) Workshop om konstruktioner av jämställdhet i akademien vid den nationella konferensen för jämställdhet och likabehandling, Sundsvall.

Artiklar och kapitel som är publicerade:

Carbin, Maria och Malin Rönnblom (2012) Jämställdhet i akademien – en avpolitiserad politik? *Tidskrift för genusvetenskap*, Nr 1-2.

Keisu, Britt-Inger (2012) "Kraftfulla bett eller tandlösa råd? Om två svenska lärosätens arbete med jämställdhet samt etnisk och social mångfald" i *Tidskrift för genusvetenskap*, Nr 1-2.

Mählck, Paula och Carbin, Maria (2012) "Akademins villkor" i *Tidskrift för genusvetenskap*, Nr 1-2.

Artiklar och bokkapitel under review

Keisu, Britt-Inger och Maria Carbin (2014) "Administrators or critical cynics? A study of gender equality workers in Swedish higher education". Manus till *NORA*.

Carbin, Maria (2014) "Doing diversity in white academic settings - A study of micro-political techniques of Swedish diversity workers". Manus till *Ethnic and Racial Studies*.

Keisu, Britt-Inger. (2014) "Om två råd blir ett", i *Vem har ett eget rum i akademien? Jämlikhet möter jämställdhet och mångfald*, Kerstin Sandell (red). Makadam.

Rönnblom, Malin (2014) Att överleva eller övervinna – feministisk forskning i en post-politisk tid/ett postpolitiskt rum, i *Vem har ett eget rum i akademien? Jämlikhet möter jämställdhet och mångfald*, Kerstin Sandell (red). Makadam.

Work in progress papers

Rönnblom, Malin (2011) *Constructions of gender equality and possibilities for change in the Swedish academy*, presenterad vid workshop conference Gender Paradoxes of Changing Academic and Scientific Organisation(s), October 20-21, 2011 at Örebro University, Sweden, sub-theme the paradox of CHANGE)

Johansson, Kristina och Malin Rönnblom (2011) *Jämställdhet i högskolan – en kritisk policyanalys* (detta paper har legat till grund för bakgrundsbeskrivningar som gjorts i andra artiklar men är också tänkt att skickas in för publicering till Statsvetenskaplig tidskrift under våren).

Amundsdotter, Eva och Malin Rönnblom (2014) *Glimtar från en akademisk vardag – synliggörande av tystnader i talet om jämställdhet i akademien*, paper som under våren skickas in till *Tidskrift för genusvetenskap*, bygger på material från flera projekt finansierade av Delegationen för jämställdhet i högskolan.

Uppgift inför träffen i oktober – gå på spaning i din organisation

Gör en "spaning", ett eget undersökande arbete om något du vill få belyst och bidra med till oktober-träffen. Träna din förmåga att identifiera hur kultur uttrycks genom att beskriva den i beteenden, i handlingar av olika slag.

Möten, både formella och informella, är ofta bra sammanhang att observera: exempelvis kroppsspråk, talutrymme, hur människor sitter och andra uttryck för interaktion mellan deltagarna.

Du kan välja något av följande ingångar för att hitta en konkret och specifik situation du studerar:

Spana efter något du förvånas över.

Det kan vara något du tycker är ett dilemma, något du inte riktigt förstår eller helt enkelt är förvånad över.

Spana efter något du är van att tänka "så här ser det ut, så här fungerar det".

Du väljer något du tycker är självklart hur det fungerar och som du skulle vilja utforska.

Observera med så nyfikna ögon och öron du kan för att identifiera vilka handlingar som görs och vilka antaganden som verkar dominera.

Spana efter något som "skaver".

Du väljer något du tycker skaver på något sätt, sammanhang eller situationer som du inte tycker fungerar på ett önskvärt sätt.

Ett sätt att tala om kultur är *de beteenden och mönster som accepteras*. Det kan förstås finnas olika uttryck för kultur och olika kulturer som uttrycks på olika sätt i samma organisation. Utifrån ett sådant perspektiv, reflektera gärna över vilka kulturer du lägger märke till och hur dessa yttrar sig. Hur skulle du beskriva kulturen i de grupper du är verksam i till exempel?

Du kan välja att göra en spaning på detta istället för de tre föreslagna ingångarna ovan. Det viktiga är att det är något du är nyfiken på och att du observerar - hör och ser för att gemensamt i gruppen kunna arbeta med vad olika uttryck för kultur kan tänkas få för konsekvenser i form av till exempel inkludering och exkludering.

Anteckna vad du har kommit fram till för att kunna dela med dig i gruppen.

Anteckningarna är stöd för dig och ska inte samlas in.

Tre frågor att besvara är:

- Vad har du gjort? (metod, frågor, innehåll)
- Vad har du sett och hört? (resultat)
- Vad tänker du om det? Är du förvånad över det du sett? Vilka konsekvenser får detta för organisation och verksamhet? Skaver det du sett, är det ett oönskat skeende enligt dig? Varför då? Osv. (analys)

Hej,

Tack för två mycket givande dagar, med en blandning av inspel och dialog från såväl inbjudna gäster som era egna spaningar. En sammanfattning av mönster och reflektioner från de gjorda spaningarna var bland annat uppfattningen att allt är "bra" – men ändå händer det något som kan vara problematiskt. Vi pratade om sorteringsmekanismer, nätverk, dolda skuggstrukturer, nätverkande och status. Det blev tydligt att det händer något i de olika stegen i karriärutvecklingen. "Den osynliga handen" som finns där – eller inte – har stor betydelse för om man fortsätter ta steg eller kanske lämnar akademien. Det konstaterades även att det är lättare att se genusmönster på makronivå, betydligt svårare att upptäcka i den egna miljön.

Gerd Lindgrens föreläsning gav flera uppslag till hur man kan studera i sin egen miljö. Hon pratade bland annat om hur hierarkier formar sig, hur status görs och hur en rad outtalade regler formar och påverkar olika "kulturer". Inte minst visade hon på mönster när det gäller hur nätverkande relationer byggs upp, exempelvis att det finns en särskild ordning när medlemmarna i en grupp tar initiativ i relation till varandra.

Uppgiften inför den avslutande träffen den 21 november (13.15 – 17.00) är att studera ditt eget sammanhang och träna din förmåga att lägga märke till mönster och beteenden. Tanken är att fördjupa, utforska och upptäcka vilka mönster och beteenden som finns i din miljö – och sedan fundera på om du tycker det främjar miljön eller inte. Reflektera över – gärna tillsammans med deltagare i gruppen eller med andra – vad du anser är möjligt att förändra och hur det i så fall kan göras.

Om du missade Gerds föreläsning, ta kontakt med någon av de andra i gruppen för att få ett referat. Vi bifogar även en text som hon och andra forskare skrivit utifrån en granskning av excellensmiljöer ur ett genusperspektiv.

När vi ses i november ser vi fram emot att höra en kort reflektion över vad du har lagt märke till i din miljö – mot bakgrund av dialogen vi haft i gruppen – och vad du tänker om förändring – önskad, nödvändig, möjlig förändring. Vi kommer även att ta upp vilka behov och tankar som finns i gruppen i förhållande till ett fortsatt arbete och vad ni menar att universitetsledningen skulle kunna prioritera i detta läge.

Väl mött den 21 november!
Malin och Eva