

Mentor4Equality

Slutredovisning

Universitetsförvaltningen, 2013-06-18
(rättelse s.12 införd 2014-01-07)



**Karolinska
Institutet**



Mentor4Equality, slutredovisning

Dnr P2377/10

INNEHÅLL

Inledning	1
Syfte, mål och målgrupper	1
Metod och genomförande	1
Projektets resultat och slutsatser.....	5
Nödvändiga förutsättningar för att lyckas	5
Förslag till åtgärder:	6
Ojämsställd och ojämlig behandling.....	7
Förslag till åtgärder:	8
Symboler, bilder och föreställningar - vilka budskap förmedlas?	9
Förslag till åtgärder:	10
Segregeringsmönster/könsarbetsdelning och karriärmöjligheter	10
Beviljandegrad, doktorand- och forskningsmedel	11
Förslag till åtgärder:	12
Planerad fortsatt verksamhet	14
Resurser	14
Förslag till åtgärder:	14
Referenser	15

Doktorander och postdocs som genomfört granskningen: Lena Bergqvist, Anna Bergström, Mia Fahlén, Maggie Folkesson, Saida Hadjab-Lallemend, Sarah Holst, Sara Hägg, Alok Juneja, Bianka Karshikoff, Mohsen Karimi Arzenani, Malin Lohela Karlsson, Maja Malmberg, Anna Nixon Andreasson, Sofia Stenler, Sermin Tükel, Hongqian Yang

Projektledare: Frida Nilsson

Utgivare:

Karolinska Institutet
Universitetsförvaltningen
För fler exemplar, kontakta Frida.Nilsson@ki.se

Inledning

Karolinska Institutet (KI) har erhållit 1 644 970 kronor av Delegationen för jämställdhet i högskolan för projektet "Mentor4Equality".

Bakgrunden till projektet är den anrikning av män som finns på ledande befattningar vid KI och vid andra universitet och högskolor. Andelen professorer som är män är idag 75% vid KI och andelen studenter på grundutbildningar som är män är nu endast 24 %. Tidigare studier vid KI har också visat att det förekommer att studerande, doktorander och forskare upplever sig trakasserade och utsatta för ojämlik behandling som har samband med deras kön eller etniska tillhörighet. KI har under lång tid arbetat för lika villkor och jämställdhet. Mentor4Equality är en del av detta arbete med fokus på två av de områden som Delegationen för jämställdhet i högskolan angivit:

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

Syfte, mål och målgrupper

Inom ramen för ett mentorsprogram har adepterna (16 doktorander och postdocs) undersökt villkoren för att göra forskarkarriär vid KI utifrån ett genus- och etnicitetsperspektiv.¹ Programmet var ettårigt med start i mars 2012.

Genom att öka kunskapen kan projektet bidra till att skapa lika förutsättningar för män och kvinnor, samt för personer med olika etnicitet/nationalitet, att göra forskarkarriär vid KI.

Det huvudsakliga målet med projektet är att generera kunskap om mekanismer och strukturer som motverkar jämställdhet och jämlikhet i samband med forskarutbildningen och postdoc- perioden. Kunskapen tillvaratas genom att förslag till åtgärder utarbetas för att ingå i KI:s handlingsplan för lika villkor och KI:s övriga styrdokument och verksamhetsplaneringar. Ett kunskaps- och diskussionsunderlag produceras utifrån projektet vilket ska spridas internt - såväl till personer på ledande befattningar som övriga anställda inom KI.

Metod och genomförande

Granskningen har som utgångspunkt att KI som organisation kan lära om villkoren för forskarkarriären genom de doktorander och postdocs (adepterna i

¹ I ansökan till Delegationen för jämställdhet i högskolan var fokus för projektet genus. Då flera av projektdeltagarna har utländsk bakgrund så har vi breddat perspektivet till att också omfatta etnicitet.

programmet) som befinner sig i gränslandet till en fortsatt karriär inom forskningen.

Mentorer och adepter fick själva söka till programmet. Projektledare och en projektmedarbetare intervjuade alla sökanden samt matchade mentorer och adepter med varandra - totalt 18 adepter och 18 mentorer (se tabell nedan). En av adepterna hoppade av innan programmet startade pga. tidsbrist. En ytterligare adept hoppade av programmet av samma skäl efter några månader. Adepterna hade också möjlighet att själva ha önskemål om mentor när de sökte till programmet.

En konsult med erfarenhet av mentorsprogram har anlåtats för att introducera mentorer och adepter om mentor och adeptrollen. Mentorerna hade också ytterligare två tillfällen under programmet att träffas för erfarenhetsutbyte. Mentorer och adepter har vid programstarten skrivit ett slags "moraliskt kontrakt" för att tydliggöra vilka förväntningar mentor och adept kan ha på varandra.

Granskningen har huvudsakligen genomförts av adepterna i programmet. Adepterna har beskrivit dessa villkor, analyserat och gjort observationer inom tre olika temaområden. Mentorerna har i huvudsak fungerat som bollplank till adepterna både vad gäller granskningen och när det gäller adepternas övriga behov att diskutera sina karriärer. Projektledaren har formulerat tidigare nämnda temaområden för granskningen utifrån genusteori samt satt in adepternas observationer i en forskningskontext samt gjort analyser av adepternas granskning.

Granskningen bygger på aktuell forskning inom området men är inte ett forskningsprojekt. Teori och forskning av två genusforskare Joan Acker och Liisa Husu har också använts som utgångspunkt för de observationer som gjorts inom projektet. Det har varit möjligt för adepterna att själva välja om de vill använda de teoretiska utgångspunkterna för att studera andra maktordningar än genusordningar. De har då ibland valt att göra observationer utifrån ett etnicitetsperspektiv.

Ytterligare en utgångspunkt för projektet är att medarbetarundersökningar, tidigare studier vid KI samt enkäter till nydisputerade personer vid KI har visat att medarbetare vid KI upplever att diskriminering och ojämlik behandling på grundval av bland annat kön och etnicitet förekommer vid KI. I projektet beskrivs vilka uttryck ojämlik behandling och diskriminering kan ta.

Utbildning

För att skapa goda förutsättningar för att uppnå projektets mål har både mentorer och adepter fått utbildning inom kunskapsområdet genus och organisation vid tre gemensamma utbildningstillfällen. Adepterna har utbildat sig ytterligare på området. För att skapa en gemensam kunskapsbas inom projektets ram har även styrgrupp samt projektgrupp/resurspersoner i möjligaste mån deltagit vid programmets föreläsningar om genus och organisation.

Adepter, mentorer och styrgrupp har fått boken "Gender. In World Perspective" (2009) av Raewyn Connell. Adepterna har också fått Liisa Husus avhandling om kvinnors villkor i adademin. "Sexism, Support and Survival in Academia:

Academic Women and Hidden Discrimination in Finland" (2001). Husus avhandling har också varit utgångspunkt för granskningen av könsdiskriminering och etnisk diskriminering i akademien.

Workshops

Adepterna har deltagit i sammanlagt åtta workshops där teman för granskningen har behandlats. Syftet med dessa har varit att öka kunskapen och medvetenheten hos adepterna kring frågor som rör ojämlik behandling och diskriminering i akademien - samt att analysera och diskutera de uppgifter adepterna har fått som en del av granskningen. Olika pedagogiska metoder har använts för att reflektera över teman och analysera granskningsuppgifter. Som exempel kan nämnas att forumspel användes vid en workshop som hjälpte att reflektera över och öva sig att hantera härskartekniker samt att öva motstrategier och främjandetekniker. Efter halva programtiden skrev projektledaren en "halvtidsrapport" om resultaten därefter i granskningen. Mentorer samt styrgrupp för projektet inbjöds till adepternas presentation av granskningen. Därefter hölls en workshop med adepter och mentorer där man diskuterade förslag till åtgärder som KI kan vidta för att förbättra villkoren för att göra forskarkarriär.

Forskare från KI samt externa forskare har också bjudits in till diskussion. Vid en workshop bjöd vi också in tre mentorer med olika bakgrund - inom och utanför akademien - för att diskutera deras reflektioner kring projektresultaten och vad som krävs för att förhållandena ska förändras.

Granskningen- genusprocesser i organisationer

Joan Ackers (1992) teori om genusprocesser i organisationer har använts som inspiration för observationerna i projektet. Acker delar in dessa processer i fyra delar:

- Interaktion/samspel mellan människor
- Symboler och föreställningar
- Könsarbetsdelning/segregeringsmönster
- (Identitet/personligt förhållningssätt)

Adepterna har fått uppgifter vars syfte är att belysa några aspekter av de tre först nämnda processerna: interaktion, symboler och föreställningar samt könsarbetsdelning/segregeringsmönster.

Interaktion

Utifrån Ackers teoretiska modell har adepterna observerat olika former av interaktion där ojämställd och ojämlik behandling förekommer. Sociologen Liisa Husu's forskning har använts som utgångspunkt för dessa observationer. Husu använder begreppen *gender discrimination* och *hidden discrimination* för att studera öppna och mer dolda former av diskriminering av kvinnor i akademien.

Symboler och föreställningar

Med inspiration från Ackers modell har adepterna undersökt symboler, bilder och föreställningar vid KI ur ett genusperspektiv. Adepterna har även diskuterat

forskning om akademisk kultur och ”den ideale forskaren”. Som ett led i att undersöka bilder och symboler har adepterna fotograferat bilder och statyer i offentliga miljöer och på webben vid KI samt studerat namn på t ex föreläsningssalar och vägar. En grupp har också gått igenom flera årgångar av KI-bladet och hur män och kvinnor framställs på bild där. Även webbpresentationer av KI har analyserats.

Segregeringsmönster och karriärmöjligheter

Genom att ta reda på beviljandegrad med avseende på kön och i viss mån nationell bakgrund (vilket land/världsdel man tagit grundutbildningsexamen) när det gäller några olika finansieringsformer vid KI har projektet undersökt om skevheter i tilldelningen möjligen bidrar till ojämlika villkor att göra forskarkarriär. De finansieringsformer som är undersökta är:

- KID-medel (KI-Delfinansiering för nya doktorander): Syftet med KID är att använda KI:s fakultetsmedel för en forskarutbildning i internationell toppklass och på detta sätt stödja lovande doktorandprojekt med långsiktig studiefinansiering.
- Stiftelser och fonder: Den årliga utlysningen av KI:s Forskningsbidrag – en sammanslagen utlysning av avkastningen av ungefär 120 stiftelser och 10 fonder.
- Forskar AT: Medel som ger en möjlighet att få finansierad forskningstid under AT-utbildningen. Utlyses av Karolinska Universitetssjukhuset, Danderyds Sjukhus och Södersjukhuset.

När det gäller KID medel har adepterna också tagit fram statistik vad gäller i vilket land/världsdel sökande har tagit sin grundutbildningsexamen.

Forskning samt workshops med inbjudna forskare har utgjort en utgångspunkt för diskussioner om erfarenheter och observationer om olika villkor när det gäller karriärmöjligheter.

Utvärdering

Programmet har utvärderats fortlöpande genom webbenkäter. En sammanfattande utvärdering har också gjorts efter programmets avslutande.

Spridning av resultat

Ett avslutningsseminarium har hållits till vilket KI-forskare, doktorander och andra anställda var inbjudna. Ett 70-tal personer deltog vid seminariet. Här presenterade adepterna och projektledaren granskningen och några av de åtgärder som projektet föreslår. En teatergrupp var också inbjuden att framföra forumspel/interaktiv teater där exempel på ojämlik och ojämslidd behandling vid KI gestaltades.

Ett kunskaps- och diskussionsunderlag - främst avsett för att användas inom KI - produceras. Rådet för lika villkor ansvarar för att underlaget sprids inom organisationen.

Artiklar om projektet har publicerats i KI-bladet. Även media utanför KI kommer att skriva om projektet.

Information om projektet kommer att spridas till andra universitet och högskolor i Sverige.

Projektets resultat och slutsatser

Adepterna i programmet har beskrivit och granskat mekanismer och strukturer som leder till ojämställdhet och ojämlikhet i akademien/KI. De observationer som gjorts inom projektets ram ska främst ses som *lärande exempel* som kan ge en djupare förståelse för t ex vilka uttryck ojämställd och ojämlik behandling kan ta inom KI. Att synliggöra maktstrukturer som ofta är normaliserade är en förutsättning för förändringsarbete. Observationerna kommer därför utgöra en del av ett kunskaps- och diskussionsmaterial som kommer att produceras och som kan användas av KI för att synliggöra maktstrukturer samt öka kunskapen och medvetenheten om ojämställda och ojämlika strukturer i akademien. I kunskaps- och diskussionsmaterialet presenteras också forskning inom området. I den här slutredovisningen av projektet sammanfattas observationerna.

Adepterna har också föreslagit åtgärder för att minska betydelsen av kön och etnicitet i samband med forskarkarriären. Dessa förslag till åtgärder presenteras här och några fler kommer även att presenteras i ovan nämnda kunskaps- och diskussionsmaterial. Adepterna har också utifrån tidigare studier och egna observationer identifierat några nödvändiga förutsättningar för att arbetet för lika villkor ska nå framgång.

Nödvändiga förutsättningar för att lyckas

Mentor4Equality har identifierat - utifrån tidigare studier och adepternas observationer - några nödvändiga förutsättningar för att arbetet för jämställdhet och lika villkor ska vara framgångsrikt.

Arbetet för jämställdhet och lika villkor har i alltför stor utsträckning genomförts i form av "särskilda åtgärder", fragmenterade insatser och projekt och inte som perspektiv som genomsyrar kärnverksamheterna i organisationen. Samtidigt som KI har höga målsättningar vad gäller jämställdhet och lika villkor - det sägs t ex i handlingsplanen för lika villkor att lika villkor är viktigt för forskningens och utbildningens kvalitet - så görs viktiga utvärderingar av forskning och organisation som ERA (extern kvalitetsutvärdering av forskningen vid Karolinska Institutet) och utredningen *Att styra KI - organisation och kultur* utan att jämställdhet och lika villkor beaktas. KI har också skurit ner på resurser vad gäller sakkunnig personal som arbetar med frågorna. De nyligen genomförda valen av rektor och dekan för forskning – där tre män presenterades som slutkandidater för båda posterna - visar också att ett genus- och lika villkors perspektiv behöver få större genomslagskraft i centrala beslut och processer vid KI. Några nödvändiga förutsättningar för att arbetet för jämställdhet och lika villkor som har identifierats i projektet är:

- Ledningens tydliga ställningstagande för vikten av jämställdhet och lika villkor samt ett fortsatt engagemang från ledningen.
- Integrering av ett genus- och lika villkors perspektiv i alla centrala beslut och processer vid KI där detta är möjligt.

- Ökade resurser - framförallt vad gäller anställd personal som arbetar med jämställdhet och lika villkorsfrågor och som är sakkunniga inom området. Med nuvarande resurser är det inte möjligt att arbeta proaktivt.
- Det behöver tydliggöras *varför* arbetet för lika villkor är en så viktig fråga för KI.
- Fokus på diskriminering, ojämställd och ojämlik behandling som ett strukturellt problem som berör hela KI som organisation - alltså inte som ett problem på individnivå.
- Erkännande av genusforskning (också inom andra vetenskapliga discipliner än den medicinska - t ex samhällsvetenskaplig forskning) och annan forskning om maktrelationer baserade på t ex etnicitet. Arbetet för lika villkor vid KI ska ta som sin utgångspunkt i den forskning som finns på området.
- Ökad kunskap och medvetenhet bland forskare, studenter, doktorander och övrig personal.
- Opinionsbildning bland doktorander och forskare.
- Uppföljning och utvärdering av arbetet för jämställdhet och lika villkor.

Mentor4Equality har ett antal förslag till åtgärder som skulle kunna öka förutsättningarna för att arbetet med lika villkor leder till förbättringar i organisationen.

Förslag till åtgärder:

1. Integrera genus- och lika villkorsperspektiv i beslut och processer

KI bör ha som målsättning att ett genus- och lika villkorsperspektiv ska appliceras vid alla relevanta beslut, processer, utvärderingar, utredningar etc. För att detta ska vara möjligt bör KI ta beslut om att ett genus- och lika villkorsperspektiv ska appliceras på alla relevanta verksamheter, centrala processer och beslut i organisationen. Det kan t ex gälla ledningsbeslut och processer, intern styrning och kontroll, rekrytering, finansieringsformer för forskare och doktorander, karriärutveckling, kvalitetsarbete, interna och externa utvärderingar och arbetsmiljöarbete.

2. Riktlinjer för integrering

Riktlinjer behöver utvecklas för hur ett genus- och lika villkorsperspektiv kan integreras i verksamheter, processer och beslut.

3. Utbilda ledare om deras skyldigheter

All personal i ledande funktioner ska utbildas om de skyldigheter organisationen har enligt lagstiftningen på området.

4. Information och utbildning - personal och studenter

Alla medarbetare och studenter ska få information om vilka rättigheter och skyldigheter de har och vad KI gör för att säkerställa att deras rättigheter tillvaratas.

5. Transparens och standardisering

Transparens och standardisering ska införas i alla processer (i motsats till informella och slutna processer) som rör t ex rekrytering, hur resurser fördelas (t ex av institutionsanslag och hur resurser fördelas till anställda och doktorander i form av exempelvis datorer och möjlighet att åka på internationella konferenser) och tilldelade arbetsuppgifter (t ex av doktoranders institutionstjänstgöring). Institutionerna samt KI centralt ska inventera vilka processer som idag inte är transparenta och standardiserade och därefter vidta åtgärder för att förändra dessa

6. Utveckling av indikatorer och statistik

Indikatorer och statistik behöver utvecklas för att göra det möjligt att följa upp jämställdhets- och lika villkors arbetet i organisationen.

7. Uppvärdera arbetet för lika villkor

Uppdraget som ombud för lika villkor på institutionerna behöver uppvärderas - t ex genom att göra det till en merit.

8. Stöd till nätverk för lika villkor

Ett nätverk för lika villkor startas med deltagare från Mentor4Equality för att sedan utökas till andra intresserade forskare och doktorander vid KI. Nätverket kan dels fungera som påtryckare för förändring vid KI, dels som ett kunskapshöjande forum med möjlighet till erfarenhetsutbyte.

Ojämsälld och ojämlig behandling

Adepternas observationer bekräftar tidigare forskning såsom t ex Liisa Husu's (2001) om kvinnor i akademien och även tidigare studier vid KI såsom *Vidgade perspektiv i utbildningen* (2004) vad gäller förekomsten av ojämsällda och ojämliga villkor i akademien/KI.

Subtila samt mer öppna former av ojämsälld behandling såsom att kvinnor förminsas, osynliggörs, objektifieras och sexualiseras har observerats av adepterna. Även subtila och mer öppna former av ojämlig behandling av män och kvinnor med en annan nationell/etnisk bakgrund än svensk har gjorts. Skämt om kinesiska och indiska medarbetare har observerats samt även grövre former av ojämlig behandling såsom ett fientligt bemötande. Det finns också observationer på att medarbetare med utländsk bakgrund får arbeta mer för mindre betalt än deras kollegor med svensk bakgrund.

Konsekvenser av öppna och mer dolda former av ojämsälld och ojämlig behandling som observerats är sämre arbetsprestationer, försämrad hälsa såsom

depression och att den drabbade lägger skulden på sig själv. Det är också tydligt hur ojämslälld behandling som t ex sexualisering av kvinnor tar mycket energi från den drabbade för att hantera sina erfarenheter och för att t ex oro sig för att det ska hända igen. De drabbade använder också energi för att försöka förebygga att situationen ska uppstå igen. Dessa konsekvenser är allvarliga för den drabbade individen - men KI som organisation förlorar också på att forskares arbetsprestationer, fokus på forskningen och kreativitet försämras. Det finns också en risk för att KI förlorar lovande och excellenta forskare som väljer att lämna organisationen som en följd av dåliga arbetsvillkor.

Det är inom ramen för detta projekt inte möjligt att dra slutsatser om omfattningen av den problematik som beskrivs. De exempel på ojämslälld och ojämlig behandling om presenteras i kommande kunskaps- och diskussionsmaterial ska kunna användas i utbildningssyfte som ett led i att synliggöra och medvetandegöra medarbetare vid KI om vilka uttryck maktrelationer kan ta i organisationen.

För att förbättra arbetsvillkoren vid KI så behöver interaktionen mellan medarbetare blir mer inkluderande. Här är ledningen på olika nivåer en viktig aktör. Medvetenheten om hur genusnormer, ojämlig behandling och diskriminering reproduceras i den dagliga interaktionen behöver förbättras. Även genusmärkta normer för den ideale forskaren behöver ifrågasättas. Medarbetare behöver också tänka över hur vi lyssnar och hur vi ger bekräftelse – vem ger och vem får? För att underlätta samarbete, inkludering och öka möjligheterna för att hantera kritiska situationer som t ex kan uppstå i gruppdiskussioner så föreslås en rad åtgärder.

Förslag till åtgärder:

1. Ledarskapskurser bör vara obligatoriska för anställda och forskare på ledande positioner.
2. Skapa incitament för forskningsledare

Incitament bör skapas för att göra aktivt arbete för jämställdhet och lika villkor attraktivt: t ex ekonomiska incitament och att göra det till en merit.

3. Lyft fram goda exempel vid KI.
4. Kurser och workshops om jämställdhet och lika villkor

Kurser om jämställdhet och lika villkor bör vara obligatoriska på alla nivåer i organisationen – från studenter till forskarassistenter, professorer, dekaner och rektor samt för ledamöter i styrelserna för forskning, forskarutbildning och utbildning. Utbildningarna ska utgå från befintlig genusforskning samt forskning om andra maktstrukturer baserade på t ex etnicitet.

5. Integrera genus- och lika villkors- perspektiv i kurser och utbildningar

Genus- och lika villkorsperspektiv ska integreras i alla utbildningar och kurser där detta är möjligt. Förutom de utbildningar och kurser som ges vid institutionerna så gäller det också t ex handledarutbildningen, introduktionskursen för doktorander samt ledarskapsutbildningar.

6. Kurser i mötesteknik och inkludering

Kurser där övningar på t ex att lyssna/inte lyssna, hur man ger utrymme och bekräftelse till personal och medarbetare etc. bör tillhandahållas.

7. Följ upp dem som avbryter sin forskarutbildning.

Vilka slutar och varför?

8. Utvärdering av lika villkor.

Kan göras inom ramen för medarbetarundersökningar – men ska ges särskilt utrymme och uppföljning. Doktorander med utbildningsbidrag samt forskare och posdocs finansierade genom stipendier ska inkluderas i undersökningarna.

9. Information om rätten att byta handledare

Alla doktorander ska känna till att de har rätt att byta handledare.

10. Information på engelska

Språket utgör en barriär för många medarbetare vid KI. Information via t ex e-mail och mötesanteckningar bör finnas tillgängliga på engelska i högre grad än vad som är fallet idag. Även KI-bladet bör översätta fler artiklar till engelska.

Symboler, bilder och föreställningar - vilka budskap förmedlas?

Syftet med uppgiften till adepterna att granska bilder och symboler vid KI var främst som ett led i att medvetandegöra hur bilder och symboler kan förmedla och konservera genusnormer. Om vägar, statyer och byggnader i hög grad har namngivits efter framstående män som forskar och i liten grad efter framstående kvinnor som forskar - så kan detta bidra till att göra arbetsmiljön exkluderande för kvinnor vid KI. Adepterna framhåller att det är mycket viktigt med förebilder även för kvinnor som forskar - det skulle kunna bidra till att kvinnor i högre grad känner att forskning och framgång i forskningen är möjlig även för dem.

En grupp adepters undersökte också hur män och kvinnor vid en institution presenterades på bild. Det var t ex fler kvinnor än män som inte presenterades med namn. Det har - inom projektets ram - inte varit möjligt att systematiskt undersöka ovanstående exempel på observationer. Observationerna kan istället med fördel användas av KI:s institutioner som inspiration för att reflektera över hur de presenterar sina forskare på bild eller över den offentliga konsten vid KI - finns genuskillnader eller skillnader vad gäller nationell bakgrund/etnicitet?

En grupp adepter har också undersökt flera årgångar av KI- bladet och analyserat hur män och kvinnor framställs på bild. Män fotograferades - t ex - i högre grad än kvinnor på ett sätt som visade deras professionella roll. Män framställdes också oftare som aktörer medan kvinnorna i högre grad var passiva (och leende) åhörare till männen. Även webbpresentationer av KI har analyserats.

Adepterna menar att det är viktigt att KI centralt ser till att en mer lika villkorsmedveten och genusmedveten bild av KI och KI:s forskare förmedlas på campus och i andra forum. Även institutionerna behöver se över hur de presenterar sina tidigare och nutida forskare. Det är viktigt både ur synvinkeln att alla grupper ska känna sig inkluderade vid KI och att inte genusstereotypa eller andra stereotypa bilder av grupper förmedlas till medarbetare vid KI.

Förslag till åtgärder:

1. Skapa en "Wall of fame/wall of the year" på en central plats

Här kan framstående medarbetare och studenter vid KI årligen presenteras som t ex den mest framstående föreläsaren, professorn, sökande av forskningsanslag och student. Ett mångfalds- och genusperspektiv ska användas vid urvalet.

2. Namnge nya byggnader och salar efter kvinnor som forskar

Ge också större utrymme de få kvinnor finns representerade. Gör t ex en stor staty av den första kvinnan som blev professor vid KI, Nanna Swartz.

3. Gör offentliga platser såsom föreläsningssalar, korridorer etc mer balanserade eller neutrala med avseende på kön och etnicitet.

4. Tillämpa ett genus- och etnicitets perspektiv vid produktion av innehåll och bilder i KI bladet.

Presenteras t ex kvinnor och män som forskar på olika sätt? Hur ser balansen ut avseende kön och etnicitet när framstående forskare presenteras?

5. Tillämpa ett genus- och etnicitets perspektiv vid presentationer av KI på webbsidor och i tryckt material.

6. Utvärdera hur forskare presenteras i text och bild vid institutionerna

Gör utvärderingen utifrån ett genus- och etnicitets perspektiv. Presenteras t ex män som är forskningsgruppsledare oftare själva på bild än kvinnor som är forskningsgruppsledare?

Segregeringsmönster/könsarbetsdelning och karriärmöjligheter

Adepterna har observerat att det är vanligt med segregering mellan grupper av olika nationalitet/eticitet vid KI. Det tar sig t ex uttryck som att medarbetare

med olika nationaliteter sitter separerade från varandra i matsalar och i fikarum. Förutom att detta kan leda till att individer ibland sitter själva och kan bli isolerade i sitt dagliga arbete - för att de inte har samma nationalitet som sina medarbetare - så har det också betydelse för vem som får tillgång till - eller vem som marginaliseras i förhållande till inflytelserika personer och nätverk. Att ha de rätta kontakterna är av stor betydelse för individens möjlighet att göra akademisk karriär.

Ökningen av andelen kvinnor som blir professorer är extremt långsam. Adepterna har visat en frustration över att utvecklingen går så långsamt vilket de har uttryckt bl a med ord som att urvalet av "lovande forskare" följer "The same old trail decade after decade" och att "talented people right behind them in the hierarchy never get a chance to show what they can excel at (women and men)."

Villkor som kan påverka mäns och kvinnors karriärmöjligheter har observerats och diskuterats. Adepterna har t ex gjort iakttagelsen att föräldraskap ofta pekas ut som orsaken till att kvinnor inte gör forskarkarriär i samma utsträckning som män – sådana förklaringar gör hinder i karriären till ett "kvinnoproblem" istället för ett strukturellt problem. Adepterna framhåller att det ska vara möjligt att kombinera ett familjeliv med forskningen oavsett kön.

Adepterna har också diskuterat forskning om akademisk kultur och den ideala forskaren. Informella nätverk tycks ha en stark roll vid KI (liksom vid andra universitet) – sådana nätverk har bland annat beskrivits med ord som nepotism. Även studier om vilka egenskaper som utmärker "den ideala forskaren" bekräftas av adepternas observationer. Bilden av den (manligt könsmärkta) ideala forskaren som arbetar "24 timmar om dygnet" och låter forskningen gå före alla andra områden i livet behöver ifrågasättas och förändras. Den fjärrar kvinnor från positionen som framgångsrik forskare och den gör det svårt för både kvinnor och män som vill leva jämställt – att förena forskning med familjeliv.

Könsarbetsdelning i forskningsgrupper har också observerats av adepterna. Forskarkollegor av manligt kön kan t ex ibland förvänta sig administrativ hjälp av sina kollegor av kvinnligt kön. Utifrån sådana observationer konstaterar adepterna att vi behöver bli bättre på- och också utvärdera hur arbetet fördelas i forskningsgruppen – får kvinnor t ex uppgifter som går ut på att underlätta för andra - vilket tar tid och uppmärksamhet och därmed minskar möjligheterna för kreativt arbete?

Beviljandegrad, doktorand- och forskningsmedel

Adepterna har undersökt beviljandegrad för några olika former för finansiering av forskning och forskarutbildning vid KI. Utifrån Ackers teori om genusprocesser i organisationer så kan man se beviljandegrad som en form av aktivitet som kan bidra till en segregering i organisationen om någon form av bias påverkar urval vid beviljandet. Adepterna har undersökt om det finns en obalans avseende kön eller, i detta projekts fall, även land/världsdel för sökandes grundutbildningsexamen - i beviljandet av medel.

Kvinnor hade lägre beviljande grad för KID- medel (medel till doktorandprojekt). 2010 -t.o.m. vår 2013 hade, t ex, kvinnor som huvudsökande (från och med 2010 kan dessa medel endast sökas av handledare och dessförinnan kunde studenter söka tillsammans med sina handledare) 27 % beviljandegrad medan män som huvudsökande hade 33% beviljandegrad.² 2006-2009 (då studenter kunde söka KID- medel tillsammans med en handledare) hade sökande med en grundutbildning i Asien en signifikant lägre beviljandegrad än personer som gjort sin grundutbildning i Sverige. Vad gäller den begränsade könsuppdelade statistik som tagits fram vad gäller KI stiftelser och fonder så har kvinnor lägre beviljandegrad (43% 2012 och 45% 2011) än män.³

När det gäller *forskar AT* så fanns ingen signifikant könsskillnad i beviljandegrad när det gäller den totala tilldelningen av medel 2010-2012. Kvinnor hade 25% beviljandegrad och män 30% beviljandegrad.

Adepterna kunde också konstatera att det inte fanns könsuppdelad statistik för t ex många stiftelser och fonder. Ansökningsblanketterna har också olika utformning vilket försvårar möjligheten att upprätta statistik.

Förslag till åtgärder:

1. Könsuppdelad statistik samt fördjupad studie av beviljandegrad

KI bör ta ett samlat grepp på alla former för finansiering av forskare och doktorander, upprätta könsuppdelad statistik där sådan inte finns samt göra en djupare samlad analys av den skevhet vad gäller beviljandegrad och kön som påvisats inom olika former för finansiering. En sådan fördjupad analys bör göras av forskare med genusvetenskaplig kompetens. Den skevhet som påvisats när det gäller KID medel avseende i vilket land/världsdel man tagit grundexamen bör också analyseras närmare.

2. Utveckla mentorsprogram

Utveckla befintligt mentorsprogram för doktorander. Starta nya mentorsprogram för juniora forskare.

3. Förbättra den ekonomiska stabiliteten:

Gör anställningar ekonomiskt stabilare samt förläng postdoc positionen till åtminstone tre år

4. Utöka gruppen för urval av forskartalanger

Gör inte urval av forskningstalanger endast vid examen på grundutbildningsnivå utan ge även dem som utvecklas senare en chans.

² I slutrapporten från Mentor4Equality 2013-06-18 angavs fel beviljandegrad avseende KID-medel. Rättelse införd 2014-01-07.

³ Se s. 4 för en genomgång av de olika undersökta finansieringsformerna.

5. Ingen åldersgräns för postdocs

6. Forskningslivet ska anpassas till föräldraskap

Tidpunkt för möten, konferenser etc ska anpassas efter föräldrars behov. Män ska också uppmuntras att vara föräldralediga

7. Utveckla fler möjligheter till meritering

Andra möjliga vägar till meritering än publicering behöver utvecklas. Exempelvis special kompetens, administrativt arbete under doktorandperioden, pedagogisk förmåga och projektarbete. Att man tidigare erhållit forskningsmedel ska inte ges betydelse i bedömningen av projektets genomförbarhet.

8. Inrätta "startbidrag"

Inrätta ett "startbidrag" som kan sökas av forskare som inte haft möjlighet att arbeta på heltid med forskning.

9. Utveckla möjligheten att göra postdoc för kortare tidsperioder

Möjligheten att göra postdoc för kortare tidsperioder utomlands kan underlätta för föräldrar att göra forskarkarriär. Uppmana både män och kvinnor att söka dessa positioner.

10. Rekrytering och tilldelning av forskningsmedel.

- Alla kravprofiler och rekryteringsprocesser till tjänster och uppdrag ska vara tydliga och transparenta för att undvika godtycklighet vid tillsättningar. Det möjliggör också för sökande att avgöra och beskriva hur och när i processen diskriminering eller andra osakliga bedömningar har skett.
- Alla doktorand anställningar ska utlysas och sökas i konkurrens.
- Standardisera insamlandet av data vid tillsättningar och tilldelning av medel så att det är möjligt att göra analyser ur ett genus- och lika villkorsperspektiv.
- Se över rekryteringsprocessen av kvinnliga professorer. Vad kan KI göra för att få fler kvinnor att söka och vad kan göras för att få dem att inte hoppa av i rekryteringsprocessen? Är det t ex möjligt att rekrytera två eller fler kvinnor istället för en ensam kvinna i en mansdominerad miljö? Ge också kvinnor en andra chans vid, t ex val av rektor, dvs. fråga - kvinnor som avböjt att ställa upp vid ett val - vid nästa val om de är villiga att kandidera då.
- Se över nomineringsförfaranden till akademiska positioner och tilldelning av medel ur ett genus- och lika villkors perspektiv.

11. Minska riskerna för bias i urval

- Utbilda sakkunniga/sökkommittéer om strukturellt ojämlika förhållanden gällande genus och etnicitet/nationalitet. Utveckla riktlinjer för dessa personer och grupper.
- Det ska vara obligatoriskt att alltid föreslå en man och en kvinna till varje position/anställning/nominering till stipendier etc.
- Undvik att tala sexistiskt om kvinnor på toppositioner.

12. Förebilder

Satsa på att "marknadsföra" och synliggöra framgångsrika kvinnor som forskar. KI:s ledning kan t ex synliggöra dem genom att ge dem erkännande i offentliga sammanhang.

Planerad fortsatt verksamhet

Ett kunskaps- och diskussionsmaterial kommer att produceras utifrån projektet. Materialet kommer att distribueras inom KI. Förslagen som projektet genererat bereds och beslutas i relevanta organ vid KI. Två av förslagen - nätverk för lika villkor samt utveckling av genus- lika villkorsperspektiv i ledarskapsutbildning – har antagits i KI:s handlingsplan för lika villkor

Resurser

KI har nyligen dragit ner på personal som arbetar med lika villkorsfrågor och som är sakkunniga inom området. På detta så har det uppstått en situation där KI:s ledning, å ena sidan, prioriterar lika villkorsfrågor medan resurser för att jobba med frågorna, å andra sidan, drastiskt har minskat. Den kunskap och de förslag till åtgärder som har producerats inom Mentor4Equality behöver också spridas inom organisationen - t ex det kunskaps- och diskussionsmaterial som ska vara klart i september. Detta ska göras av personer med expertkunskaper på området. Projektet har också identifierat ett behov av att ytterligare undersöka varför det finns en obalans vad gäller beviljandegrad mellan män och kvinnor för olika finansieringsformer för doktorander och forskare vid KI. En sådan typ av undersökning bör göras av en genusforskare.

Ett av de förslag som Mentor4Equality har genererat är att mentorsprogram för doktorander och juniora forskare behöver utvecklas ytterligare vid KI. Projektet föreslår att ansvaret för denna utveckling ska läggas på Karriärservice. För att ovanstående arbete och förslag ska vara möjliga att genomföra behöver KI satsa mer resurser på området i form av personal.

Förslag till åtgärder:

1. Anställ ytterligare en person på heltid med sakkunskaper inom lika villkors området. Detta är nödvändigt för att kunna arbeta proaktivt med frågorna och för att det ska vara möjligt att implementera de förslag och den kunskap som Mentor4Equality har genererat.
2. Anställ ytterligare en person vid Karriärservice som har kunskaper inom lika villkorsområdet och som kan arbeta med att stödja det nätverk för

lika villkor som ska startas. Denna resurs behövs också för att utveckla mentorsprogram vid KI - båda är förslag som är ett resultat av arbetet i Mentor4Equality.

3. Projektanställ en genusforskare under två års tid för att:
 - Stödja KI:s ledning med att integrera ett genus- och lika villkorsperspektiv i centrala processer och beslut i organisationen.
 - Utveckla riktlinjer för integrering av genus- och lika villkorsperspektiv.
 - Undersöka orsakerna till den obalans i beviljandegrad som finns när det gäller olika finansieringsformer för doktorander och forskare vid KI. Föreslå åtgärder för att minska riskerna för att genus- eller etnicitets bias påverkar tilldelning av medel samt rekryteringar.
 - Utveckla indikatorer för att kunna följa upp hur väl man lyckas med arbetet för jämställdhet och lika villkor.

Referenser

Acker, Joan. 1992. "Gendering organizational theory" i *Gendering organizational analysis*. Albert G Mills och Peta Tancred (red.). Newbury Park, London och New Dehli: Sage.

Connell, Raewan. 2009. *Gender: in world perspective*. Cambridge: Polity Press.

Husu, Liisa. 2001. *Sexism, support and survival in academia. Academic women and hidden discrimination in Finland*. Department of social psychology. University of Helsinki.

Vidgade perspektiv i utbildningen. 2006. Karolinska Institutet och Medicinska föreningen.