

## Sammanfattning

Luleå tekniska universitet (LTU) har genomfört en rad jämställdhetsinsatser för att öka andelen kvinnor på högre akademiska positioner. Även om de haft betydelse för att öka den kvantitativa jämställdheten, finns det skäl att ifrågasätta hållbarheten hos åtgärder som enbart riktar sig till kvinnor som individer samt att enbart kvinnor förväntas "fixa" jämställdheten. Detta projekt syftar till att skapa hållbara förutsättningar för en genusmedveten kompetensförsörjningsprocess, genom åtgärder som utmanar och förändrar könsmärkta attityder och normer och som inkluderar både kvinnor och män.

I projektet har genusforskare arbetat *tillsammans* med kompetensförsörjningsprocessens aktörer. I en testbädd som bygger på en plattform av såväl tidigare erfarenheter av jämställdhetsinsatser vid LTU som interaktiva metoder, har vi breddat förståelsen om hur kön skapas, görs och upprätthålls i nuvarande rekryterings- och befordringsprocesser. Ett exempel är att dessa processer är regelstyrda, men också har informella inslag. Aktörer som anställningsnämnd, handläggare och rekryteringsgrupper lutar sig på styrdokument, som i stort sett saknar ett genusperspektiv. Tidiga och avgörande vägval och identifiering av attraktiva kandidater sker dock informellt på institutions- och avdelningsnivå med få möjligheter till insyn eller stöd för högre genusmedvetenhet.

Ett annat resultat är att kompetensförsörjningsprocessen ibland färjas av stereotypa föreställningar om kön. I en intervjusituation betraktas exempelvis mäns hängivenhet till familjesfären som ett tecken på god social kompetens och ledarförmåga, medan kvinnors familjeorientering är tagen för given och en "icke-fråga". Män och kvinnor bedöms också mot olika forskarideal – kvinnor som noggranna, organiserade och regelstyrda och män som kreativa, fria och gränsöverskridande. Det finns därför en risk att de bedöms olika och att detta faktiskt påverkar utfallet i rekryteringsprocesser. Ett exempel är att kvinnor döms hårdare än män när det gäller "slarviga" ansökningshandlingar.

I olika interaktiva aktiviteter har vi identifierat dessa och liknade andra problemområden. Resultatet är ett antal "hållplatser", där man, för att uppnå en genusmedveten och hållbar kompetensförsörjningsprocess, stannar upp och uppmärksammar, diskuterar och utvecklar kritiska moment i ett rekryterings- eller befordringsförfarande. En hållplats vid beredning på institutionsnivå är exempelvis – hur kan man bredda sökljuset för att undvika att rekrytera "more of the same"?

Projektet bidrar till utvecklingen av åtgärder som går från individer och strukturer till processer, normer och attityder samt till kunskap om åtgärder som omfattar både kvinnor och män. Detta, menar vi, är en förutsättning för utvecklingen av hållbara jämställdhetsåtgärder inom akademien.