



Redovisning av regerings-  
uppdrag till Universitets-  
och högskolerådet

## **Jämställdhet i högskolan – ska den nu ordnas en gång för alla?**



Universitets- och  
högskolerådet



# **Jämställdhet i högskolan – ska den nu ordnas en gång för alla?**

Redovisning av regeringsuppdrag till Universitets- och högskolerådet



## **Jämställdhet i högskolan – ska den nu ordnas en gång för alla?**

Redovisning av regeringsuppdrag till Universitets- och högskolerådet

Universitets- och högskolerådet 2014

Avdelningen för analys, främjande och tillträdesfrågor • Text: Aleksandra Sjöstrand

Grafisk form: Alexander Florencio • Foto: Erik Lundback

ISBN 978-91-7561-007-8

Denna publikation är framtagen av Universitets- och högskolerådet.

För mer information om myndigheten och våra publikationer, se **[www.uhr.se](http://www.uhr.se)**

# Innehåll

<b>Inledning och bakgrund</b>	<b>5</b>
<b>Universitets- och högskolerådets arbete med regeringsuppdraget</b>	<b>7</b>
Utgångspunkter för bedömning av DJ-projekten	7
<b>Sammanfattande slutsatser med rekommendationer</b>	<b>9</b>
Flertalet rapporter avser ojämsställda villkor i akademien	9
Få rapporter avser könsbundna val till högskolan	10
Viktigt med jämställdhetsarbete på olika nivåer	11
Kartläggningar och utbildningsinsatser den vanligaste formen av åtgärd	12
Viktigt att DJ-projektens resultat tas tillvara	12
Lärosätena bör arbeta med jämställdhetsintegrering	14
Samarbete är viktigt även om jämställdhetsarbete är kontextberoende	14
Sammanfattningsvis	15
<b>Equality in Higher Education – once and for all?</b>	<b>17</b>
Introduction and background	17
Work done by the Swedish Council for Higher Education on the government assignment	19
Summarising conclusions and recommendations	20
<b>Akademien – en meritokratisk organisation?</b>	<b>29</b>
Informella maktcentra och beslutsvägar	30
Ojämsställda karriärvägar – forskarutbildning	31
Vikten av transparens	32
Akademien – en attraktiv arbetsplats för både kvinnor och män?	33
Karriärstjälpande uppgifter	34
Normer och värderingar i akademien	36
Motstånd	40
<b>Hållbarheten i jämställdhetssatser</b>	<b>44</b>
<b>Svårt att mäta effekterna av jämställdhetssatser</b>	<b>46</b>
Samarbete som en viktig del i ett hållbart jämställdhetsarbete	48
<b>Könsbundna utbildningsval</b>	<b>51</b>
<b>Olika lärosäten – olika förutsättningar för jämställdhetsarbete</b>	<b>56</b>
<b>Olika metoder och former för åtgärder</b>	<b>58</b>
Aktionsforskning/följeforskning	58
Backstage	61
Benchlearning	61
Bibliometriska mått	62
Forumteater/forumspel	63
Genuscertifiering	63
Genuslab	64

Genusmedvetna kursvärderingar	64
Kartläggningar	64
Mentorsprogram	65
Personas	65
Projektarbete	66
Storytelling	66
Utbildningsinsatser	67
<b>Kvantitativt och kvalitativt jämställdhetsarbete</b>	<b>69</b>
<b>Vem har ansvaret för att driva jämställdhet?</b>	<b>74</b>
Ledningens roll är central	74
Forskningsledare	76
Mellanchefer	77
Studenter	79
<b>Jämställdhetsintegrering</b>	<b>81</b>
<b>Intersektionellt perspektiv</b>	<b>82</b>
<b>Betydelsen av högskolepedagogisk utveckling för jämställdhet</b>	<b>83</b>
<b>Förteckning över slutrapporter för projekt som fått medel från Delegationen för jämställdhet i högskolan</b>	<b>86</b>

# Inledning och bakgrund

Universitets- och högskolerådet (UHR) har haft i uppdrag av regeringen att fr.o.m. den 1 januari 2013 ta emot slutredovisningar av de projekt som har fått stöd av Delegationen för jämställdhet i högskolan. Vidare har UHR haft i uppdrag att med utgångspunkt i delegationens betänkande samt projektens slutredovisningar sammanställa, analysera och på lämpligt sätt sprida erfarenheterna av delegationens samlade projektverksamhet. UHR ska redovisa uppdraget i en rapport till Regeringskansliet (Utbildningsdepartementet) senast den 1 april 2014 (U2010/5703/UH).

Delegationen för jämställdhet i högskolan (DJ) tillsattes av regeringen den 29 januari 2009 och hade i uppdrag att stödja insatser och föreslå åtgärder som främjar jämställdhet i högskolan. Den 21 januari 2011 överlämnade delegationen sitt slutbetänkande *Svart på vitt – om jämställdhet i akademien* (SOU 2011:1). I betänkandet konstaterar delegationen att det finns stora brister i arbetet med jämställdhet i högskolan när det gäller planmässighet, långsiktighet, samverkan samt teoretisk och praktisk kunskapsöverföring. Delegationen slår också fast att de insatser som gjorts under tre decennier inte har gett önskvärda resultat. Vidare framhåller delegationen att projekt och tidsbegränsade satsningar inte är någon lösning, utan att det krävs en mer strukturell och långsiktig inriktning i det framtida arbetet.

Under sin uppdragstid fördelade delegationen över 47 miljoner kronor i stöd till sammanlagt 37 jämställdhetsprojekt inom olika områden. Utlysningen och fördelningen av medel skedde i två omgångar: hösten 2009 och våren 2010. Regeringen beslutade den 30 september 2010 att ge Högskoleverket i uppdrag att ta emot slutredovisningar av de projekt som finansierats av DJ samt sammanställa, analysera och på lämpligt sätt sprida erfarenheterna av DJ:s samlade projektverksamhet. I samband med ombildning av myndigheter inom utbildningssektorn beslutade regeringen att uppdraget skulle slutföras av UHR.

De allmänna förutsättningarna för DJ:s bidragsrelaterade verksamhet har funnits angivna i delegationens direktiv. Mer specifika förutsättningar och kriterier har funnits i förordningen (2009:560) om statsbidrag för insatser som främjar jämställdhet i högskolan. Enligt förordningen fick bidrag lämnas för insatser om dessa har prövats och visat sig framgångsrika eller kunde ge nya kunskaper om hur jämställdhet i högskolan kan främjas, och bedömdes ha långsiktig verkan. Vidare fick bidrag lämnas främst till insatser som bedömdes ha möjlighet till fortsatt finansiering efter det att statsbidrag enligt nämnda förordning inte längre kunde lämnas. Följande problemställningar skulle särskilt uppmärksammas:

- könsbundna studieval till högskolan,
- minskningen av andelen män som söker sig till högre utbildning,
- skillnaden mellan kvinnor och män vad avser studietakt, avhopp och benägenhet att avlägga examen,
- kvinnors och mäns skilda möjligheter till forskarkarriär, och
- den ojämna könsfördelningen på högre tjänster och befattningar inom högskolan.

Av den nämnda förordningen följer att stöd kunde lämnas till insatser som avsåg såväl rekryteringen till och anordnandet av utbildning som förutsättningarna för forskning samt lärosätenas roll som arbetsgivare. Därutöver angav DJ för respektive utlysning egna prioriteringar.

Delegationen valde att i utlysningen av medel för 2009 ange följande två egna prioriteringar:

- insatser som syftade till strukturell förändring och/eller innehåller innovativa element, och
- insatser som avsåg utbildningsområden eller verksamheter som präglas av en kraftig obalans när det gäller antal kvinnor respektive män.

Vid utlysningen för 2010 lyfte delegationen fram följande prioriterade områden:

- mekanismer som motverkar utveckling mot större jämställdhet,
- forskarutbildning, och
- utbildningar eller utbildningsområden som präglas av kraftig obalans när det gäller antal kvinnor och män.

På uppdrag av DJ har en kartläggning gjorts av jämställdhetsinsatser som gjorts vid universitet och högskolor i Sverige under åren 2000-2009<sup>1</sup>. I den föreliggande redovisning av regeringsuppdraget kommer UHR att relatera till denna kartläggning.

---

1. Heikkilä, M. & Häyrén Weinestål A., Kartläggning och analys av jämställdhetsinsatser vid svenska universitet och högskolor 2000-2009 (Rapport 2009:i)



# Universitets- och högskolerådets arbete med regeringsuppdraget

En del av regeringsuppdraget till UHR har inneburit att myndigheten ska ta emot slutredovisningar av de projekt som bedrivits med stöd från DJ (DJ-projekt). Denna del av regeringsuppdraget har i hög grad varit *en* administrativ uppgift. Bland annat har UHR:s godkännande krävts för att beviljade medel skulle få om disponeras i förhållande till den kostnads kalkyl som legat till grund för delegationens beslut. UHR:s godkännande har också krävts för en eventuell förlängning av projekttiden. Vid slutrapporteringen av projekten har UHR kontrollerat den medföljande ekonomiska redovisningen och att överblivna projektmedel återbetalats till Kammarkollegiet. Alla DJ-projekt har slutredovisats.

Den andra delen av regeringsuppdraget har inneburit att UHR ska sammanställa, analysera och på lämpligt sätt sprida erfarenheterna av DJ:s samlade projektverksamhet. UHR:s analys av DJ-projekten har skett i samråd med en referensgrupp, bestående av svenska och nordiska forskare och experter inom jämställdhetsområdet. Referensgruppen har träffats fem gånger och lämnat synpunkter på DJ-projekten, gjort vetenskapliga och erfarenhetsmässiga bedömningar av slutrapporterna för projekten samt placerat in dem in i en vetenskaplig kontext. Följande personer ingick i referensgruppen:

Gro Hanne Aas, NOKUT,  
Olle Andersson Brynja, Diskrimineringsombudsmannen,  
Petra Angervall, Göteborgs universitet,  
Stina Backman, Linköpings universitet,  
Fredrik Bondestam, Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet,  
Liisa Husu, Örebro universitet.

Som ett led i UHR:s uppdrag att sprida resultaten av DJ-projekten har UHR på sin webbplats publicerat slutrapporterna för projekten. Myndigheten anordnar också en konferens, den 5 november 2014, där projektens resultat ska presenteras.

## Utgångspunkter för bedömning av DJ-projekten

I uppdraget till UHR anger regeringen att myndighetens arbete med att sammanställa, analysera och sprida resultaten ska ske med utgångspunkt i DJ:s slutbetänkande samt projektens slutredovisningar. Med denna

utgångspunkt har UHR fastställt ett antal kriterier som myndigheten använt vid sin analys av rapporterna.

Enligt UHR ska de insatser lyftas fram som bedöms:

- ge konkreta och långsiktiga resultat när det gäller utveckling av jämställdhet vid det egna lärosätet och/eller allmänt inom högskolesektorn, och
- ha tydlig referens till och förankring i, för insatsen relevant forskning och/eller erfarenhet.

Dessutom ska minst ett av följande kriterier vara uppfyllt. Insatsen ska:

- ge nya kunskaper om hur jämställdhet i högskolan kan främjas,
- kännetecknas av nytänkande och originalitet,
- syfta till strukturell förändring,
- ha långsiktig verkan,
- innebära samverkan eller erfarenhetsutbyte mellan lärosäten och/eller organisationer,
- avse utbildningsområden eller verksamheter som präglas av en kraftig obalans när det gäller antal kvinnor och män.
- UHR:s tolkning av DJ:s påpekande i slutbetänkandet, att de jämställdhetsinsatser som gjorts under tre decennier inom högskolan inte har gett önskvärda resultat, är att det finns förväntningar på att DJ-projekten ska leda till konkreta resultat. UHR:s ambition har därför varit att särskilt lyfta fram praktiska bidrag som andra lärosäten kan ha nytta av.

Rapportens disposition utgår från de olika teman som tas upp i DJ-rapporterna. Varje tema illustreras med ett urval av rapporter. Vissa rapporter kan ha beröringspunkter med flera teman och nämns därför på flera ställen i denna rapport.

# Sammanfattande slutsatser med rekommendationer

UHR:s slutsatser och rekommendationer baserar sig dels på de slutsatser och rekommendationer som presenteras i DJ-rapporterna, dels på referensgruppens synpunkter och rekommendationer. UHR har även utgått från DJ:s skrivningar i slutbetänkandet *Svart på vitt – om jämställdhet i akademien* (SOU 2011:1) samt de studier som gjorts på uppdrag av DJ<sup>2</sup>.

## Flertalet rapporter avser ojämställda villkor i akademien

Majoriteten av DJ-projekten<sup>3</sup> har avsett frågor om kvinnors och mäns skilda möjligheter till forskarutbildning och/eller den ojämna könsfördelningen på högre tjänster och befattningar inom högskolan. Frågan om särbehandlingen på grund av kön anses således vara ett mycket viktigt problem som engagerar många.

I slutrapporterna för DJ-projekt tecknas en nedslående bild av akademien som en organisation präglad av normer och värderingar som bekräftar män som överordnade och där olika villkor råder för kvinnors och mäns meritering och karriärutveckling. Rapporterna pekar också på att den särbehandling och diskriminering på grund av kön som råder inom akademien är sofistikerad, raffinerad och ligger under ytan, vilket gör att den ofta är svår att få grepp om.

Rapporterna visar bland annat hur hierarkier, forskarideal och föreställningar om kön tillsammans resulterar i ojämlika arbetsvillkor för kvinnor och män. De uppklarar exempelvis att idealbilden av en hängiven forskare är en man som lever för jobbet och låter familj och barn komma i andra hand. Eftersom det samtidigt finns en bild av att kvinnor ansvarar för hem och barn blir det svårare för kvinnor att göra karriär i akademien. Samtidigt vittnar en del av rapporterna om det pågående generationsskiftet, där olika forskarideal existerar parallellt med varandra. Den traditionella bilden av forskaren som "offrar allt" för forskningen och förväntas jobba mer än hundra procent börjar trängas ut av nya ideal för mer samarbets- och nätverksorienterade forskare med målsättningen att uppnå en balans mellan en akademisk karriär och ett privat- och familje-

---

2. Heikkilä, M. & Häyrén Weinestål A., *Kartläggning och analys av jämställdhetsinsatser vid svenska universitet och högskolor 2000-2009* (Rapport 2009:1), Bondestam, F., *Kartläggning och analys av högskolepedagogisk utveckling och jämställdhet vid svenska lärosäten* (Rapport 2010:2) och Dahlerup, D. *Jämställdhet i akademien – en forskningsöversikt* (Rapport 2010:1)

3. projekt som har finansierats av Delegationen för jämställdhet i högskolan, DJ

liv. Det nya forskaridealet torde rimligtvis innebära ett steg mot en mer jämlik forskarkarriär.

Rapporterna vittnar även om att det finns två beslutsvägar i akademien, de formella och de informella, och att makt reproduceras inom de informella beslutsvägarna, bl.a. genom de manliga nätverken. Följaktligen framhåller rapporterna vikten av transparens samt tydliga riktlinjer och rutiner inom alla processer i akademien som ett sätt att främja jämställdheten.

Rapporterna pekar också på att kvinnliga forskare i högre grad än de manliga ägnar sig åt "karriärstjälpande" uppgifter inom akademien. Undervisning och administrativa uppgifter brukar anges som en viktig förklaring till varför kvinnor inte avancerar lika fort som män inom forskningssystemet.

Sammantaget synliggör DJ-rapporterna de ojämsställda villkoren för kvinnor och män, på ett för den akademiska traditionen obekvämt sätt, genom att utmana bilden av akademins påstådda könsneutralitet. Att ifrågasätta denna neutralitet leder ofta till motstånd. Motstånd mot jämställdhetsinsatser är ett generellt komplext fenomen som kan ta sig olika uttryck, både aktiva och passiva, och som försvårar eller t.o.m. ominstgör jämställdhetssatsningar. DJ-rapporterna visar tydligt att den som driver jämställdhetsfrågor inom akademien måste vara beredd att möta motstånd. Det är därför viktigt att i förväg utarbeta strategier för detta motstånd. Det kan exempelvis handla om att väva in genusfrågorna i satsningens alla delar<sup>4</sup>. En annan lämplig strategi mot motstånd kan vara small wins – strategin. Den innebär att problem delas upp i mindre delar, där en plan utarbetas för ett mindre förändringsarbete som implementeras och avslutas. Strategin gör det möjligt att visa på resultat samtidigt som mindre förändringar inte väcker samma motstånd.

## **Få rapporter avser könsbundna val till högskolan**

Ett av de prioriterade områden för DJ:s bidragsgivning var könsbundna studieval till högskolan och minskningen av andelen män som söker sig till högre utbildning.

Bara ett fåtal av projekten har dock avsett dessa frågor. Enligt UHR kan det tyda på att frågorna uppfattas som mycket svåra. Exempelvis är lärosätenas utrymme att påverka könsbundna utbildningsval vid rekryteringstillfället ytterst begränsat. Detta på grund av att tillträde till högskolan är hårt reglerat. Dessutom grundläggs könsuppdelningen inom utbildningssystemet mycket tidigare än vid rekryteringstillfället till högskolan.

---

4. se erfarenheterna från ledarskapsprogrammet AKKA i rapporten (*AKKA – Akademiska Kollegors Ansvar. Ledarutvecklingsprogram för kvinnor och män vid Lunds universitet 2010-2011. Erfarenheter*)

Enligt UHR bör lärosätena, för att bryta könssegregeringen, arbeta på djupet med att analysera sina utbildningar. Det är viktigt att både kvinnor och män ska kunna identifiera sig med såväl studenter på utbildningen som med dem som arbetar i yrket. Lärosätena bör därför fokusera på bland annat hur utbildningarna organiseras, hur studenterna upplever utbildningarna och hur karriärvägarna ser ut. Det är också viktigt att lärosätena utarbetar strategier för att möjliggöra för studenterna att fullfölja sina studier. Det innebär att lärosätena på ett systematiskt sätt bör arbeta med kvarhållande åtgärder, dvs. åtgärder för att ta emot, introducera och på olika sätt stödja studenterna.

Inom ramen för dessa åtgärder bör lärosätena arbeta med en utveckling av högskolepedagogiska utbildningar. Det är viktigt att köns- och genusperspektiv integreras i alla delar av dessa utbildningar. Med några undantag saknas ett pedagogiskt perspektiv och en medvetenhet om betydelsen av högskolepedagogisk utveckling för jämställdhet i DJ-rapporterna.

I detta sammanhang är det också viktigt att lyfta fram lärarnas och studie- och yrkesvägledarnas betydelse när det gäller att bryta köns- och genusmönster vid studie- och yrkesvägledningen. Genusmedvetenheten är av en central betydelse för dessa yrkeskategorier. Inom ramen för lärar- och studie- och vägledarutbildningen bör man därför arbeta med att skapa kunskap och förståelse för de komplicerade genusskapande processer som leder till könssegregerade mönster. Enligt UHR är det positivt att två projekt har fokuserat på lärarutbildningen. Inget projekt har dock avsett studie- och yrkesvägledarutbildningen.

### **Viktigt med jämställdhetsarbete på olika nivåer**

I flera rapporter understryks vikten av styrning och engagemang från lärosätenas ledningar för jämställdhetsarbetet i akademien. Även mellan chefernas viktiga roll lyfts fram. En del rapporter framhåller också betydelsen av forskningsledare, som ofta anses ha rollen som viktiga informella ledare. Rapporterna vittnar samtidigt om att ledningarna inte alltid är medvetna om sin roll när det gäller jämställdhetsarbete. Några av projekten har följaktligen haft som syfte att skapa medvetenhet och kunskaper kring frågor om jämställdhet och genus hos både faktiska och presumtiva ledare inom akademien. Det är dock viktigt att påpeka att medvetenhet och kunskaper om jämställdhet och genus i sig inte skapar jämställdhet, även om de utgör ett viktigt steg i jämställdhetsarbetet. Det viktiga är vad ledarna gör med medvetenheten och kunskapen.

I detta sammanhang vill UHR framhålla att en nationell mall för ett akademiskt ledarskapsprogram, som t.ex. AKKA, bör tas fram, i stället för lärosätesspecifika program. Ledarskapsutbildningar bör vara tillgängliga för alla och ledarskapsfrågor bör vara en del i forskarutbildningen. Det är

också viktigt att ledarrollen ska kunna förenas med forskningskarriären, exempelvis att ledarskap ska utgöra en vetenskaplig merit. Genom att bli ledare ska man inte riskera att den egna forskningskarriären blir lidande.

UHR vill också framhålla vikten av att det strategiska jämställdhetsarbetet även initieras och drivs underifrån. Exempelvis spelar studentkårerna en viktig roll när det gäller jämställdhet vid lärosätena. Med några få undantag saknas dock studentperspektivet i DJ-rapporterna. Det bör också påpekas att det saknas resonemang i rapporterna om vissa yrkeskategoriers betydelse för jämställdhet i högskolan. Bland dessa kan nämnas IT-personal, administrativ personal, bibliotekarier, studievägledare och antagningshandläggare.

### **Kartläggningar och utbildningsinsatser den vanligaste formen av åtgärd**

Den absolut vanligaste formen av åtgärd i DJ-projekten har varit kartläggningar och/eller utbildningsinsatser i olika former. Även andra metoder och åtgärder, mer eller mindre innovativa, har använts inom ramen för de olika projekten. Även om kartläggningar egentligen inte kan kallas för insatser anser UHR att det finns pedagogiska poäng med den här typen av åtgärder. Dessutom är kartläggningar nödvändiga som ett första steg i ett strategiskt jämställdhetsarbete. Enligt UHR ligger DJ-kartläggningarnas styrka i den samlade bilden de förmedlar. Även om DJ-projekten oftast inte kommer med ny kunskap har de gjort en inventering av problemen. Slutrapporterna för projekten visar att det finns mycket kvar att göra när det gäller jämställdhet i högskolan. De visar också att det finns ett stort intresse för att arbeta med jämställdhetsfrågor. Att flera av rapporterna förmedlar bilden av akademien som tvärtemot akademins självbild särbehandlar kvinnor på ett för dem negativt sätt, gör att särbehandlingen blir svår att bortse ifrån. Enligt UHR bör en sammanställning av situationen på alla lärosäten göras, med utgångspunkt från DJ-projektens resultat.

### **Viktigt att DJ-projektens resultat tas tillvara**

En viktig fråga som bör ställas är huruvida DJ-projekten kommer att leda till ett hållbart jämställdhetsarbete på lärosätena. Flera av DJ-projekten har utvärderats. Det handlar dock om utvärderingar av själva projektet, exempelvis om projektledarnas och deltagarnas erfarenheter och bedömningar. För att fånga de långsiktiga effekterna av de olika insatserna krävs att projekten följs upp fortlöpande under en längre period. Att mäta vad projekten får för konsekvenser kan vara svårt att göra förän efter tre-fyra år.

De olika projekten har varit av varierande kvalitet. Vissa projekt har varit väl förankrade i relevant forskning och/eller tidigare erfarenheter.

På så sätt har de inte behövt ”uppfinna hjulet på nytt” och fört jämställdhetsarbetet ett steg vidare. Slutrapporterna för dessa projekt presenterar en bra kunskapsöversikt. Ganska många projekt har dock inte kopplats till den kunskap och de erfarenheter som finns inom området. Flera projekt har behandlat för många frågor och inte lyckats förmedla det man ville få ut av projektet. Dokumentationen i flera av projekten är bristfällig och slarvigt genomförd. Vissa projekt har avsett insatser som egentligen borde göras inom ramen för den ordinarie verksamheten, exempelvis en utveckling av en strategi för kompetensförsörjning. I vissa rapporter råder det viss osäkerhet kring de centrala begreppen. En del av begreppen används rent utav slarvigt, t.ex. ”manliga och kvinnliga normer”. Sammantaget innebär det att det kan vara svårt för andra inom och utanför lärosätet att dra nytta av vissa projekt.

DJ-projekten kan beskrivas som särskilda tidsbegränsade satsningar i form av projekt. Enligt UHR är det inte oproblemiskt att genomföra jämställdhetsinsatser i form av externt finansierade projekt. Det är svårt att åstadkomma en förändring inom organisationen med hjälp av projekt som verkar utanför denna organisation. I en del av rapporterna kan man följaktligen skönja vissa inlåsnings effekter. Projekten har varit inlåsta i sin egen form och flera av projekten har inte synts på lärosätena. Enligt UHR skulle ett krav på motprestation i form av medfinansiering från lärosätets sida med största sannolikhet inneburit att lärosätena bättre skulle ha tagit hand om projektens resultat. Även krav på en förankring av projekten på lärosätena innan ansökan till DJ skulle antagligen ha bidragit till ett större intresse för projektens resultat från lärosätets sida.

Samtantaget vill UHR framhålla att ett projekt visserligen kan starta en diskussion och lägga en grund för förändring, men för att uppnå långsiktiga effekter krävs det att lärosätena driver jämställdhetsfrågorna långsiktigt och på ett integrerat sätt. Det finns en risk att projektens resultat inte kommer att förvaltas av lärosätena och att jämställdhetsarbetet kommer att stanna av nu när projekten är genomförda. UHR vill understryka vikten av att ledningarna inte bortser från projektens resultat avseende jämställdheten vid de respektive lärosäten. Ledningarna bör ta fasta på de konkreta förslag till åtgärder som en del rapporter kommer med, som en utgångspunkt för det framtida strategiska jämställdhetsarbetet<sup>5</sup>. Även de rapporter som inte kommer med konkreta förslag bör vara användbara.

---

5. Se exempelvis *Lärobok för rekryteringsgrupper på universitet och högskolor* (Uppsala universitet) och *Bryt en norm!* (SFS)

## **Lärosätena bör arbeta med jämställdhetsintegrering**

UHR anser att lärosätena bör liksom andra statliga myndigheter arbeta med att integrera jämställdhetsperspektivet i sin verksamhet. Det innebär att lärosätena bör sträva efter att integrera jämställdhetsperspektivet i alla beslut, processer och verksamheter på lärosätet. Det gäller alltså att lärosätena ska få insikten om att jämställdhet är en kärnfråga och inte en sidofråga. Jämställdhetsintegrering är ett långsiktigt utvecklings- och förändringsarbete som bör inledas med en jämställdhetsanalys. En viktig del i en sådan analys är en kvantitativ kartläggning av jämställdheten. I detta syfte bör lärosätena utveckla och kvalitetssäkra könsuppdelad statistik i sina egna datasystem<sup>6</sup> samt använda sig av den könsuppdelade officiella statistik om högskoleväsendet som Universitetskanslersämbetet (UKÄ) ansvarar för.

Enbart en kvantitativ kartläggning är dock inte tillräcklig för att uppnå en reell förändring av relationen mellan kvinnor och män, utan behöver kompletteras med kvalitativa data, vilket påpekas i några rapporter. Det är först en kvalitativ kartläggning som kan synliggöra de normer och värderingar som råder på lärosätet. En kvalitativ kartläggning är således en nödvändig förutsättning för att ett lärosäte ska kunna jobba med jämställdhet på ett strategiskt sätt.

## **Samarbete är viktigt även om jämställdhetsarbete är kontextberoende**

Samarbetsprojekt kan bidra till större genomslagskraft. Flera av DJ-projekten har dock varit begränsade till det egna lärosätet och utgått från den egna verkligheten. Samtidigt är det viktigt att understryka att jämställdhetsarbetets innehåll och form är kontextberoende. Utvecklingsarbete måste ta sin utgångspunkt i de enskilda lärosätenas förutsättningar och behov. Lärosätena har kommit olika långt när det gäller jämställdhet. Vissa lärosäten har länge arbetat strategiskt med jämställdhet medan andra, framför allt de som domineras av tekniska, naturvetenskapliga och konstnärliga utbildningar, förefaller jämställdhetsarbetet vara rätt så eftersatt. Det innebär att DJ-projekten vid vissa lärosäten varit på en basal nivå och återspeglat vad som är möjligt att göra där. Icke desto mindre har dessa projekt varit mycket viktiga för dessa lärosäten, även om de inte alltid kan bidra särskilt mycket till jämställdhetsarbetet vid de lärosäten som har kommit längre. Sammantaget innebär det att det kan vara svårt att finna en standard för hur jämställdhetsarbete inom högskolan ska bedrivas. Enligt UHR bör dock lärosäten med liknande pro-

---

6. Se exempelvis *Implementering och utvärdering av jämställdhetsindikatorer* (Uppsala universitet) och *Inventera kopplingen mellan kön och faktisk arbetssituation inom fakulteten* (KTH).



filer och förutsättningar samarbeta med varandra och på så sätt skapa legitimitet och större genomslagskraft för jämställdhetsinsatser. Det är därför positivt att några av projekten har skett i samarbete mellan lärosäten och organisationer. UHR vill också påpeka att tolv lärosäten/organisationer har fått pengar från DJ till fler än ett projekt. Enligt UHR är det anmärkningsvärt att flera av dessa projekt inte förefaller ha samarbetat med varandra.

## **Sammanfattningsvis**

Med utgångspunkt från DJ-rapporternas resultat, referensgruppens synpunkter och rekommendationer och DJ:s skrivningar i slutbetänkandet *Svart på vitt – om jämställdhet i akademien* (SOU 2011:1) samt de studier som gjorts på uppdrag av DJ sammanfattas Universitets- och högskoleledets synpunkter och rekommendationer enligt följande:

- Det är viktigt att DJ-projektens resultat tas tillvara.
- Beslutsvägarna inom akademien bör ses över – tydliga riktlinjer och rutiner som ger transparens inom alla processer i akademien bör införas.
- Det är viktigt att ifrågasätta akademins självbild som en strikt meritokratisk organisation.
- Det ska vara möjligt att kombinera en akademisk karriär med privatliv.
- Det är viktigt att utmana det rådande forskaridealet.
- Fördelningen av arbetsuppgifter i akademien bör jämföras så att både kvinnor och män kan avancera i forskningssystemet.
- Det är viktigt att de som jobbar med jämställdhet utarbetar strategier för att möta motståndet mot förändringar.
- För att motverka könsbundna utbildningsval bör lärosätena analysera hur deras utbildningar organiseras, hur de upplevs av studenterna och hur karriärvägarna inom lärosätet ser ut.
- Lärosätena bör arbeta med jämställdhetsintegrering.
- Det är viktigt att lärosäten med liknande profiler och förutsättningar samarbetar.
- Högskolepedagogisk utveckling är av central betydelse för jämställdhet i akademien.
- Lärare och studie- och yrkesvägledare har en nyckelroll för att bryta könsmonster vid utbildningsval.
- Jämställdhet förutsätter medvetna och engagerade högskoleledningar, mellanchefer och forskningsledare.
- Ett nationellt genusintegrerat ledarskapsprogram bör tas fram.
- Studentkårerna spelar en viktig roll för utveckling av jämställdhet i akademien.

- En nationell kartläggning av jämställdheten vid lärosätena bör genomföras.
- Jämställdhetens utveckling bör årligen följas upp.
- Det är viktigt med ett intersektionellt perspektiv i jämställdhetssatsningar.
- Jämställdhetssatsningar bör innehålla en plan för införande och förvaltning i den ordinarie verksamheten och förankras internt före start.

Avslutningsvis vill UHR framhålla att tid och tålamod krävs när man jobbar med jämställdhetsfrågor. I utvärderingen av projektet *Jämställdhet på avvägar?* (Linnéuniversitetet) betonas att jämställdhetsarbete handlar om upprepning och nötnings effekter och kan jämföras med droppen som urholkar stenen. Det innebär att det är legitimt att det går långsamt eftersom jämställdhet hakar i så många och så komplexa frågor: allt från att räkna antal kvinnor och män i styrelser och nämnder till att fundera över organisationens kultur, attityder och normer och vad som egentligen skulle kunna vara jämställdhetsframgångar på system- och organisationsnivå.

# Equality in Higher Education – once and for all?

Presentation of the government assignment to the Swedish Council for Higher Education

## Introduction and background

From 1 January 2013, the Swedish Council for Higher Education (UHR) has been tasked by the government with the receipt of final reports from projects supported by the Delegation for Gender Equality in Higher Education (Delegationen för jämställdhet i högskolan – DJ). Additionally, on the basis of the Delegation's report and the projects' final reports, UHR has been tasked with compiling, analysing and disseminating the knowledge gained from the Delegation's project activities in the appropriate manner. UHR has presented the assignment in a report to the Government Offices of Sweden (Ministry of Education and Research) on 1 April 2014 (U2010/5703/UH).

The Delegation was established by the government on 29 January 2009 and was tasked with supporting efforts and proposing measures to promote equality in higher education. On 21 January 2011, the Delegation submitted its final report *Svart på vitt – om jämställdhet i akademien* (SOU 2011:1), (Black on white – on gender equality in academia). In the report, the Delegation states that there are major problems in the work to promote gender equality in higher education as regards methodicalness, long-term thinking, cooperation and the theoretical and practical transfer of knowledge.

The Delegation also states that the efforts made over the past three decades have not produced the desired results. In addition, the Delegation states that projects and periodic investments do not provide solutions; what is needed is more structure and long-term focus in the upcoming work.

During its mandate period, the Delegation allocated more than SEK 47 million in funding to a total of 37 gender equality projects in a range of areas. Funding announcements and allocation took place twice: autumn 2009 and spring 2010. On 30 September 2010 the government decided to give the Swedish National Agency for Higher Education (Högskoleverket) the assignment of receiving final reports from the projects funded by DJ and the compilation, analysis and appropriate dissemination of the knowledge gained due to DJ's project activities. In association with

the restructuring of government agencies in the education sector, the government decided that the assignment should be completed by UHR.

The general conditions for DJ's funding-related activities are provided in the Delegation's directive. More specific conditions and criteria can be found in the Ordinance (2009:560) on indirect government funding for measures that promote equal opportunities according to gender in higher education. According to the ordinance, funding may be provided for measures if they have proven to be successful or could provide new knowledge of how gender equality in higher education can be promoted, and were assessed as having long-term effects. Additionally, funding was primarily given to measures assessed as having the potential for continued financing after indirect government funding could no longer be provided in accordance with the named ordinance. The following problems should be particularly highlighted:

- gender-based choices on entering higher education,
- the reduction in the proportion of men applying for higher education,
- the differences between men and women as regards rates of study, non-completion and likelihood of receiving a degree,
- men's and women's differing opportunities for research careers, and
- the uneven gender distribution in leading positions in higher education.

The named ordinance means that funding could be provided for measures relating to both recruitment to and the organisation of courses and programmes, prerequisites for research and the role of higher education institutions as an employer. In addition, DJ applies its own priorities to each funding announcement. When announcing funding in 2009, the Delegation chose to make the following two priorities:

- measures that aimed at structural change and/or contained innovative elements, and
  - measures in areas of education or activities where there is a considerable imbalance in the number of women and men.
- In the announcement for 2010, the Delegation highlighted the following priorities:
- mechanisms that counteract development towards greater equality,
  - third-cycle courses and study programmes, and
  - courses/programmes or areas of education where there is a considerable imbalance in the number of women and men.

DJ has commissioned a survey of the measures to promote gender equality work carried out at Swedish higher education institutions in the years

2000-2009<sup>7</sup>. In this presentation of the government assignment, UHR will refer to this survey.

### **Work done by the Swedish Council for Higher Education on the government assignment**

Part of the government assignment to UHR has meant that the agency receives final reports from the projects run with funding from DJ (DJ projects). This part of the government assignment has primarily been an administrative task. Among other things, UHR's approval was necessary for the granted funding to be reallocated in relation to the cost estimate that was the basis of the Delegation's decision. UHR's approval was also necessary for any extension to the project period. When the project's final reports have been submitted, UHR has checked the accompanying financial accounting and ensured that unused project funding is repaid to Kammarkollegiet (Legal, Financial and Administrative Services Agency). All DJ projects have presented final reports.

The other part of the government assignment has entailed UHR compiling, analysing and disseminating the knowledge gained from DJ's project activities in the appropriate manner. UHR's analysis of the DJ projects has been carried out in consultation with a reference group consisting of Swedish and Nordic researchers and experts in the field of gender equality. The reference group has met five times and provided opinions about the DJ projects, made academic and experience-based assessments of the final reports for the projects and placed them in a scholarly context. The following persons were members of the reference group:

- Gro Hanne Aas, NOKUT
- Olle Andersson Brynja, Equality Ombudsman (DO)
- Petra Angervall, University of Gothenburg
- Stina Backman, Linköping University
- Fredrik Bondestam, Swedish Secretariat for Gender Research at the University of Gothenburg
- Liisa Husu, Örebro University

As one part of its task of disseminating the results of the DJ projects, UHR has published their final reports on its website. The agency is also organising a conference on 5 November 2014, at which the project's results will be presented.

---

7. Heikkilä, M. & Häyrén Weinestål A., Kartläggning och analys av jämställdhetsinsatser vid svenska universitet och högskolor 2000-2009 (Survey and analysis of gender equality work in Swedish higher education, Report 2009:1)

## **Assessment basis for the DJ projects**

In its assignment to UHR, the government states that the agency's work on compiling, analysing and disseminating the results shall be done on the basis of DJ's final report and the projects' final reports. On this foundation, UHR has established a number of criteria that the agency has used in its analysis of the reports.

According to the agency, the measures to be highlighted are those assessed as:

- providing concrete and long-term results as regards the development of gender equality at a specific higher education institution and/or in higher education in general, and
- having clear references to and a foundation in research and/or experience relevant to the measure.

In addition, at least one of the following criteria must be fulfilled. The measure shall:

- provide new knowledge of how gender equality in higher education can be promoted,
- be characterised by innovation and originality,
- aim to achieve structural change,
- have a long-term effect,
- entail cooperation or experience exchanges between higher education institutions and/or organisations,
- focus on areas of education or activities where there is a considerable imbalance in the number of women and men.

UHR's interpretation of DJ's statement in the final report, that three decades of measures to promote gender equality work in higher education have not given the desired results, is that there are expectations that the DJ projects will lead to concrete results. UHR's ambition has therefore been to specifically highlight contributions that other higher education institutions can use. The structure of the report is based on the various themes covered in the DJ reports.

Each theme is illustrated with a selection of reports. Some reports may be relevant to several themes and are therefore named in several places in this report.

## **Summarising conclusions and recommendations**

UHR's conclusions and recommendations are partly based on the conclusions and recommendations that are presented in the DJ reports, and partly on the reference group's opinions and recommendations. UHR has also used DJ's writings in the final report *Svart på vitt – om jämställdhet*

i akademien (SOU 2011:1), (Black on white – on gender equality in academia) and the studies that have been commissioned by DJ<sup>8</sup>.

### **A majority of reports are about inequalities in academic conditions**

The majority of the DJ projects<sup>9</sup> have covered issues relating to men's and women's differing opportunities for third-cycle courses and study programmes and/or the uneven gender distribution in leading positions in higher education. The issue of gender-based discrimination is therefore considered to be a very important problem that interests many people.

The final reports for the DJ projects provide a discouraging image of academia as an organisation characterised by norms and values that confirm men as having higher status and in which there are different conditions for men's and women's qualifications and career development. The reports also indicate that the gender-based discrimination that occurs in academia is sophisticated, cunning and hidden, which means that it is often difficult to grasp.

The reports also show how hierarchies, research ideals and perceptions of gender result in unequal working conditions for men and women. For example, they reveal that the ideal image of a dedicated researcher is a man who lives for his work and allows his family to take second place. Because there is also an image that women are responsible for the home and family, it is more difficult for women to have an academic career.

At the same time, some of the reports show that there is an ongoing generation change, where differing research ideals exist in parallel. The traditional image of the researcher who "sacrifices everything" for research and is expected to work more than full-time is beginning to be pushed aside by new ideals, for more collaborative and network-oriented researchers who aim to achieve a balance between an academic career and their private life. This new research ideal should mean steps are taken towards more equal research careers.

The reports also show that there are two decision-making paths in academia, the formal and the informal, and that power is reproduced in the informal decision-making paths, including through male networks. Accordingly, the reports state the importance of transparency and clear guidelines and routines in all processes in academia as a means of promoting gender equality.

---

8. Heikkilä, M. & Häyrén Weinestål A., *Kartläggning och analys av jämställdhetsinsatser vid svenska universitet och högskolor 2000-2009* (Rapport 2009:1), Bondestam, F., *Kartläggning och analys av högskolepedagogisk utveckling och jämställdhet vid svenska lärosäten* (Report 2010:2) and Dahlerup, D. *Jämställdhet i akademien – en forskningsöversikt* (Report 2010:1)

9. Projects financed by the Delegation for Gender Equality in Higher Education (DJ – Delegationen för jämställdhet i högskolan)

The reports also indicate that female researchers are more likely to spend time on “career-stopping” tasks in academia. Teaching and administrative tasks are usually stated as an important explanation for why women do not advance as quickly as men in the research system.

On the whole, the DJ reports illuminate the unequal conditions for men and women in an uncomfortable manner for academic tradition, by challenging the image of academia’s proclaimed gender neutrality. Questioning this neutrality often leads to resistance. Resistance to measures to promote gender equality is generally a complex phenomenon that can be expressed in various ways, both active and passive, and which hamper or even thwart equality measures. The DJ reports clearly show that people promoting gender equality issues in academia must be prepared to meet resistance. It is therefore important to develop strategies to meet this resistance in advance. For example, this could be integrating gender issues into all parts of the measures<sup>10</sup>. Another strategy to counteract resistance could be a small wins strategy. This means that a problem is divided into smaller parts, where one plan is developed for a smaller change that is implemented and completed. This strategy makes it possible to present results, while smaller changes do not arouse the same resistance.

### **Few reports on gender-based choices on entering higher education**

One of the prioritised areas for DJ’s funding was gender-based choices on entering higher education and the decline in the proportion of men applying for higher education.

However, only a few of the projects have examined these issues. According to UHR, this may indicate that these issues are regarded as extremely difficult. For example, the capacity of higher education institutions to influence gender-based educational choices during recruitment is very limited. This is because admission to higher education is subject to strict regulations. Additionally, gender divisions in the education system are founded much earlier than during recruitment to higher education.

According to UHR, higher education institutions should break down gender segregation by working to deeply analyse their courses/programmes. It is important that both women and men should be able to identify themselves with the students on the course/programme and those working in the relevant profession. Higher education institutions should therefore focus on how the courses/programmes are organised, how the students experience them and what the career paths are like. It is also important that higher education institutions develop strategies for

---

10. See the experience of the leadership programme AKKA in the report (*AKKA – Akademiska Kollegors Ansvar. Ledarutvecklingsprogram för kvinnor och män vid Lunds universitet 2010-2011. Erfarenheter*)



allowing students to complete their studies. This means that they should work systematically with retaining measures, i.e. measures for welcoming, introducing and supporting the students in a variety of ways.

As part of these measures, higher education institutions should work on developing courses in teaching and learning in higher education. It is important that the perspectives of sex and gender are integrated in all areas of these courses. With a few exceptions, an educational perspective and an awareness of the importance of developing teaching and learning in higher education for equality are lacking in the DJ reports.

In this context, it is also important to highlight the importance of teachers and study/career counsellors in breaking gender patterns in educational choices. Gender awareness is of central importance in these professions. On teacher training and study/career counselling programmes, work should be done on creating knowledge of and understanding for the complicated gender-creating processes that result in gender segregating patterns. UHR regards it as positive that two projects have focused on teacher education. However, no projects have looked at education for study/career counsellors.

### **Important to promote gender equality at many levels**

Several reports highlight the importance of governance and commitment from the higher education institutions' management in gender equality work in academia. The important role of middle management is also highlighted. Some reports also emphasise the significance of the research leader, who is often considered to have the role of an important informal leader. The reports also show that management is not always aware of its role in work to promote gender equality. Accordingly, some of the projects have aimed to create awareness and knowledge of issues relating to gender and equality in both current and future leaders in academia. However, it is important to state that awareness and knowledge of gender equality and gender do not in themselves create gender equality, even if these are important steps in work to promote gender equality. What is important is what the leaders then do with this awareness and knowledge.

In this context, UHR wishes to propose that a national template for an academic leadership programme, such as AKKA, should be developed, instead of programmes specific to each higher education institution. The leadership programmes should be available to everyone and leadership issues should be included in third-cycle courses and study programmes. It is also important that the leadership role can be combined with a research career, for example that leadership is a scholarly merit. Becoming a leader should not be detrimental to an individual's research career.

UHR also wishes to emphasise the importance of strategic work for gender equality being initiated and pushed from below. The students' unions, for example, are important for gender equality at higher educa-

tion institutions. However, with a few exceptions, a student perspective is lacking in the DJ reports. It should also be said that there was a lack of reasoning in the reports on the importance of some professional categories for gender equality in higher education. These included IT staff, administrative staff, librarians, study counsellors and admissions officers.

### **Surveys and training the most common types of measure**

By far the most common type of measure in the DJ projects has been surveys and/or various forms of training. Other more or less innovative methods and measures have been used in the various projects. Even if surveys can't really be called measures, UHR considers there to be an educational point to this type of measure. Also, surveys are necessary as the first step in strategic work to promote equality. According to UHR, the DJ surveys' strength is in the overall image they convey. Even if the DJ projects don't often provide new knowledge, they have made an inventory of the problems.

The final reports for the projects show that there is plenty left to do when it comes to gender equality in higher education. They also show that there is great interest in working with gender equality issues. That a number of reports convey the image that academia, oppositely to its self-image, negatively discriminates against women, makes this discrimination difficult to disregard. According to UHR, a compilation of the situation at all higher education institutions should be made, based on the results of the DJ projects.

### **Important that DJ projects' results are used**

One important question that should be asked is how the DJ projects will result in sustainable work to promote gender equality at the higher education institutions. Several DJ projects have been evaluated. However, these are evaluations of the project itself, for example of the project manager's and participants' experiences and assessments. To capture the long-term effects of the various measures it is necessary for the project to be continually followed up over a longer period. Measuring the consequences of the project can be difficult to do until three or four years have passed.

The projects have been of varying quality; some projects have been well grounded in relevant research and/or previous experience. This means that they did not need to reinvent the wheel and have taken gender equality work a step further. The final reports for these projects present a good knowledge overview. However, a good number of projects have not made links to the knowledge and experience there is in the field. Several projects have dealt with too many issues and not succeeded in conveying what the project hoped to achieve. Documentation is lacking and carelessly done in a number of the projects. Some projects have

covered measures that should really be carried out as part of normal activities, such as developing a strategy for skills provision. Some reports display some uncertainty about the central concepts. Some terminology is carelessly used, e.g. “male and female norms”. Overall, this means it can be difficult for others, both at and outside the higher education institution, to benefit from some projects.

The DJ projects can be described as a specific, fixed-period measure in project form. UHR’s opinion is that it is not unproblematic to conduct measures to promote gender equality in the form of externally financed projects. It is difficult to achieve organisational change using a project that is outside of the organisation. It is therefore possible to detect a locking effect in some of the reports; the projects have become locked in their own form and several of them have not been visible at the higher education institutions. UHR considers that a requirement for equivalent financing from the higher education institutions would most likely mean that they would have more regard for the projects’ results. A requirement for a mandate for the projects from the higher education institutions, before application to DJ, would probably have contributed to greater interest in the project’s results from the higher education institutions.

Overall, UHR maintains that a project can start a discussion and be a basis for change, but to achieve long-term effects the higher education institutions must promote gender equality issues in a long-term, integrated manner. There is a risk that the higher education institutions will not take advantage of the projects’ results and that work to promote gender equality will stop now that the projects have been completed. UHR wishes to emphasise the importance of management not disregarding the projects’ results pertaining to gender equality at each higher education institution. Management should use the concrete proposals found in some of the reports as a basis for strategic work on gender equality in the future<sup>11</sup>.

Even the reports that do not provide concrete proposals should be useful.

### **Higher education institutions should work on gender mainstreaming**

UHR believes that higher education institutions should, like other public authorities, work on integrating perspectives on equality in their activities. This means that a higher education institution should strive to integrate a gender equality perspective in all decisions, processes and activities. This presupposes that the higher education institutions realise that gender equality is a core issue and not a side issue. Gender mainstreaming is long-term work for development and change that should start with an

---

11. See, for example, *Lärobok för rekryteringsgrupper på universitet och högskolor* (Uppsala University) and *Bryt en norm!* (SFS)

equality analysis. An important part of such an analysis is a quantitative survey of gender equality. For this purpose, higher education institutions should develop and quality-assure gender-based statistics in their own data systems<sup>12</sup> and use the gender-based official statistics about the higher education sector for which the Swedish Higher Education Authority (UKÄ) is responsible.

However, a quantitative survey alone is not sufficient to achieve a real change in the relationship between men and women; it must be supplemented by qualitative data, which is highlighted in a few reports. It is a qualitative survey that first exposes the norms and values found at the higher education institution. It is thus a prerequisite for a higher education institution to be able to work strategically with gender equality.

### **Cooperation is important, even if work on equality is context-dependent**

Cooperative projects can contribute to making a greater impact. However, several of the DJ projects have been limited to their own higher education institution and been based on their own circumstances. At the same time, it is important to emphasise that the content and form of work for gender equality are dependent on context. Development work must take each higher education institution's conditions and needs as its basis; higher education institutions have progressed at different rates as regards gender equality.

Some higher education institutions have long worked strategically on gender equality while at others, particularly those dominated by engineering, sciences and the fine arts, work on gender equality appears to be quite neglected. This means that DJ projects at some higher education institutions have been at a basic level and reflected what it is possible to achieve there. Nonetheless, these projects have been very important for these higher education institutions, even if they cannot always contribute very much to gender equality work at the higher education institutions that have got further. Altogether, this means it can be difficult to find a standard for how work on promoting gender equality in higher education should be conducted. According to UHR, higher education institutions with similar profiles and circumstances should however work together, creating legitimacy and greater effectiveness for gender equality measures. It is therefore positive that some of the projects have been conducted in cooperation between higher education institutions and organisations. UHR also wishes to highlight that twelve higher education institutions/organisations have received funding from DJ for more than one project.

---

12. See for example *Implementering och utvärdering av jämställdhetsindikatorer* (Uppsala University) and *Inventera kopplingen mellan kön och faktisk arbetssituation inom fakulteten* (KTH).

UHR finds it remarkable that a number of these projects do not appear to have worked together.

### **Summary**

On the basis of the DJ reports' results, the opinions and recommendations of the reference group, and DJ's writings in the final report, *Svart på vitt – om jämställdhet i akademien* (SOU 2011:1), (Black on white – on equality in academia, and the studies that have been commissioned by DJ), UHR's opinions and recommendations can be summarised as follows:

- It is important that the DJ projects' results are used.
- Decision-making paths in academia should be reconsidered – clear guidelines and routines should be introduced to provide transparency in all academic processes.
- It is important to question academia's self-image as a strictly meritocratic organisation.
- It should be possible to combine an academic career and a private life.
- It is important to challenge the current research ideals.
- The distribution of academic tasks should be equal, so that both men and women can advance in the research system.
- It is important that people who work with gender equality develop strategies to deal with resistance to change.
- To counteract gender-based educational choices, higher education institutions should analyse how their courses/programmes are organised, how they are experienced by the students and what career paths at the higher education institution are like.
- Higher education institutions should work with the integration of gender equality.
- It is important that higher education institutions with similar profiles and conditions work together.
- The development of teaching and learning in higher education is central to gender equality in academia.
- Teachers and study/careers counsellors have a key role in breaking down gender patterns in educational choices.
- Gender equality requires aware and committed management, middle management and research leaders at higher education institutions.
- A national gender-integrated leadership programme should be developed.
- The students' unions are important in developing gender equality in academia.
- A national survey should be carried out of gender equality at higher education institutions.

- The development of gender equality should be followed-up annually.
- An intersectional perspective is important in efforts to improve gender equality.
- Efforts to improve gender equality should include a plan for introducing it and managing it in ordinary activities and have internal support before it starts.

Finally, UHR wishes to emphasise that time and patience are necessary when working with issues of gender equality. In the evaluation of the project *Jämställdhet på avvägar?* (Linnaeus University) it is emphasised that gender equality work is about repetition and wear-down effects and can be compared to the drops of water that wear away stone. It means that it is legitimate to work slowly because gender equality is linked to so many complex issues: everything from counting the number of women and men on boards and committees, to thinking about the organisation's culture, attitudes and norms, and what could really be successful in the field of gender equality at system and organisational levels.

# Akademien – en meritokratisk organisation?

Meritokrati inom akademien innebär att anställningar och forskningsmedel ska fördelas efter de sökandes meriter och inte efter andra grunder, exempelvis kön. Det meritokratiska systemet anses utgöra garantin för vetenskaplig kvalitet och betraktas som akademiens fundament. Den gängse uppfattningen inom akademien är att den är objektiv och meritokratisk och att en persons bakgrund inte har någon betydelse inom det akademiska meriteringssystemet. Samtidigt har flera studier visat att det meritokratiska systemet ofta åsidosätts. Även de studier som gjorts inom ramen för DJ-projekten har uppdragat hur den skenbara objektiviteten står i kontrast till verkligheten, där meriter värderas olika beroende på vem det är som värderas. I DJ-rapporterna tecknas en nedslående bild av akademien som en organisation präglad av normer och värderingar som bekräftar män som överordnade och där olika villkor råder för kvinnors och mäns meritering och karriärutveckling. De studier som gjorts pekar också på att den särbehandling och diskriminering på grund av kön som råder inom akademien är sofistikerad, raffinerad och ligger under ytan, vilket gör att den är svår att få grepp om. DJ-rapporterna synliggör denna särbehandling på ett för den akademiska traditionen obekvämt sätt, genom att utmana bilden av akademiens påstådda könsneutralitet. Att ifrågasätta denna neutralitet leder ofta till motstånd. Flera av rapporterna vittnar följaktligen om olika former av motstånd.

Sammanlagt har 22 DJ-projekt behandlat frågor om kvinnors och mäns skilda möjligheter till forskarutbildning och/eller den ojämna könsfördelningen på högre tjänster och befattningar inom högskolan. Frågan om särbehandlingen på grund av kön inom akademien anses således vara ett mycket viktigt problem som engagerar många. DJ-rapporterna behandlar frågan utifrån olika angreppssätt, nämligen:

- Informella maktcentra och beslutsvägar
- Ojämsställda karriärvägar – forskarutbildning
- Vikten av transparens
- Akademien – en attraktiv arbetsplats för både kvinnor och män?
- Karriärstjälpande uppgifter
- Normer och värderingar
- Motstånd.

## Informella maktcentra och beslutsvägar

Några av rapporterna granskar informella maktcentra i akademien. Rapporterna vittnar om att det finns två beslutsvägar i akademien, de formella och de informella, och att makt reproduceras inom de informella beslutsvägarna, bl.a. genom de manliga nätverken. Rapporterna vittnar om svårigheterna när det gäller att göra något åt de informella beslutsvägarna eftersom det handlar om något som pågår under ytan, i det fördolda.

Att ämnet är svårt blir tydligt exempelvis i slutrapporten för projektet *Genuslabbet vid Linköpings och Stockholms universitet 2010-2013*. Projektet har haft till syfte att genom ett antal interventioner få till stånd en långsiktig förändring av informella karriärmönster och därmed förändra den ojämlika könsfördelningen i akademins postdoktorala skikt. Utgångspunkten för projektet har varit att engagemang från chefer och forskningsledare som rekryterar till anställningar är en förutsättning för jämställda forskarkarriärer vid svensk högskola. Projektet har därmed riktat sig både till verksamhetens chefer, med målet att tillhandahålla och ge möjlighet att utveckla verktyg för att varaktigt förändra och manövrera verksamheten i termer av jämställdhet, och till doktorander och postdoktorer med målet att tillhandahålla och utveckla verktyg för att bemöta och hantera verksamheten på ett mer genusmedvetet sätt.

UHR anser att rapporten är välunderbyggd, konkret och praktisk till sin utformning. Den visar samtidigt tydligt att det är svårt att förändra informella karriärmönster. I avslutningen konstateras att "en bedömning av projektets långsiktiga effekter är svår att göra, men vi kan gissa att flera av deltagarna, såväl de som redan nu sitter på nyckelpositioner som de som kanske i framtiden kommer att göra det kan göra en skillnad, om inte annat i det lilla". Det finns således en stor diskrepans mellan projektets syfte "att få till stånd en långsiktig förändring av informella karriärmönster" till vad som sägs i avslutningen där man "gissar" att det blir en förändring.

Ett annat projekt som tagit sig an ämnet är projektet *Från ord till handling: forskningsbaserad utveckling av jämställdhetsarbete vid teknisk fakultet* (KTH). Projektet har varit ett första steg till konkreta åtgärder utifrån det manifest där fyra tekniska lärosäten<sup>13</sup> åtagit sig att skapa jämställda förutsättningar för karriär inom högskolan<sup>14</sup>. Ett av de övergripande syftena med projektet har varit att genom en analys av hur det formella och informella jämställdhetsarbetet vid KTH är organiserat och på vilka arenor detta arbete utövas i praktiken utveckla fallbeskrivningar för lärande.

Projektet har varit indelat i en intern fas och en extern fas. Syftet med den interna fasen har varit att kartlägga såväl det formella som

---

13. Lunds Tekniska Högskola (Lunds universitet), Linköpings tekniska högskola (Linköpings universitet), Kungliga Tekniska Högskolan och Luleå Tekniska Universitet

14. *Släpp in kvinnorna i teknikreservaten*, publicerad i Ny Teknik 2010-03-16



det informella jämställdhetsarbetet i organisationen. Data om den formella organisationen hämtades dels från KTH:s formella dokument och dels genom intervjuer med nyckelpersoner i organisationen. Syftet med intervjuerna har varit att få kunskap om informanternas bild över hur jämställdhetsarbetet är organiserat och på vilka arenor i organisationen jämställdhetsarbetet bedrivs.

I projektets externa fas har fokus varit på att iscensätta ett lärande i form av *benchlearning* mellan de medverkande organisationerna, utifrån olika lärande exempel. Målsättningen har varit att utveckla ett bestående nätverk för lärande och erfarenhetsutbyte mellan de tekniska lärosätena, där empiri från de egna organisationerna kan ligga till grund. Genom att använda uttrycket *benchlearning* istället för *benchmarking* har man velat betona de lärande aspekterna och de gemensamma reflektionerna över hur de olika lärosätena arbetar med jämställdhet mot bakgrund av sina specifika förutsättningar.

Enligt UHR är det positivt att rapporten befinner sig på en konkret nivå och presenterar olika praktiska beskrivningar och exempel. Rapporten blir inte så teoretisk och projektansvariga har jobbat med jämställdhet på en ganska förenklad kunskapsgrund. På så sätt framträder innehållet ganska tydligt. Enligt UHR är rapporten ett bra exempel på hur man praktiskt kan jobba med jämställdhet. Rapporten tillhandahåller ett praktiskt material som kan användas för att lära sig att hantera ojämlika situationer. Det är också positivt att rapporten visar behovet av att integrera jämställdhet i den ordinarie verksamheten, inte minst i rapportens förslag till främjandet av en dynamisk utveckling av universitetets jämställdhetsarbete. Förslaget presenteras i form av en manual i 13 punkter som tydliggör processen. Manualen kommer in på frågan om styrning i verksamhetsprocess och utvärdering, bl.a. behovet av direktiv för hur man ska arbeta med jämställdhet. Den ställer också frågan vad som menas med evaluering av jämställdhet och hur jämställdhet ska utvärderas, hur ett systematiskt jämställdhetsarbete kan bedrivas och vilka de strukturella förutsättningarna är för att man ska kunna göra det.

## **Ojämställda karriärvägar – forskarutbildning**

En del DJ-rapporter fokuserar på forskarutbildningen. Utgångspunkten har varit att forskarutbildningen är en inkörspport till forskarkarriären och att grunden för de ojämställda karriärvillkoren läggs redan då. Bland de rapporter som inriktar sig på forskarutbildningen kan nämnas *Att synliggöra och motverka: ett verktyg för jämställda karriärvägar efter forskarutbildningen* (Örebro universitet) och *En jämställd forskarutbildning?* (Sveriges förenade studentkårer och Sveriges universitetslärares förbund).

I rapporten *Att synliggöra och motverka: ett verktyg för jämställda karriärvägar efter forskarutbildningen* påpekas att karriärstödet inom utbild-

ningen på forskarnivå har avgörande betydelse för kvinnors och mäns möjligheter att fortsätta forska, men att stödet för den fortsatta karriären skiljer sig åt för kvinnor och män. Projektets syfte har varit att synliggöra och konkretisera denna särbehandling och på så sätt bidra till ett mer jämställt karriärstöd. Tanken har varit att projektet skulle främja uppbyggnad av ett karriärstöd som är icke-informellt, tillgängligt för alla på lika villkor och, inte minst, jämställt. I rapporten framhålls bland annat vikten av ett utbyggt karriärstöd i syfte att bidra till att öka andelen kvinnliga forskare och andelen kvinnor på högre tjänster och befattningar i högskolan. Författaren anser att karriärstödet kan tydliggöras genom att det planeras och lyfts fram i den individuella studieplanen.

I rapporten *En jämställd forskarutbildning?* påpekas att forskarutbildningen är en introduktion till livet som universitetsanställd och som medlem i forskarkollektivet. Syftet med projektet har varit att inspirera och utbilda doktorandernas företrädare inom studentkårer och fackföreningar att intensifiera jämställdhetsarbetet vid landets lärosäten. Projektet har identifierat flera nyckelområden där doktorandföreträdare kan intensifiera sitt jämställdhetsarbete och presenterar potentiella åtgärder i den avslutande rapporten.

Dessa områden är:

- den psykosociala arbetsmiljön,
- fördelning av institutionstjänstgöring,
- antagning till forskarutbildning,
- karriärbanan efter disputationen,
- avhopp av forskarstuderande,
- beroendeställning till handledaren,
- professionalisering av handledaruppdraget och,
- akademiskt ledarskap.

Projektets inriktning har varit praktiskt jämställdhetsarbete. Projektet har besökt ett tiotal lärosäten i alla delar av Sverige och träffat doktorandföreträdare som sammanlagt representerar drygt 10 000 doktorander. Projektet har resulterat i en skrift med en sammanställning av discussionsfrågor och handfasta rekommendationer.

Enligt UHR är det positivt att rapporten kommer med rekommendationer som är konkreta och erfarenhetsbaserade. UHR anser att de, för legitimitetens skull, även borde ha förankrats i den befintliga forskningen.

## **Vikten av transparens**

I några DJ-rapporter påpekas vikten av transparens inom olika processer i akademien som ett sätt att främja jämställdheten.

Exempelvis framhålls i rapporten *Genuslabbet vid Linköpings och Stockholms universitet 2010-2013* att tydliga och formella tjänstetillsätt-

ningar gynnar kvinnor, även inom tvärvetenskapliga och icke-konventionella humanvetenskaper och även i internationell konkurrens. I rapporten påpekas också att tydliga dokument som vägleder doktorander, studieplaner eller exempelvis information om hur man byter handledare kan vara ett exempel på hur akademien kan bli mer jämställd som arbetsplats.

I rapporten *Utbildningspaket för rekryteringsgrupper om jämställd rekrytering* (Uppsala universitet) framhålls att rekryteringsförfaranden spelar en stor roll för kvinnors möjligheter att göra akademisk karriär. I rapporten påpekas att det flera gånger visat sig att kvinnor och män bedöms olika, av sakkunniga och av rekryteringsgrupper. Rapporten är ett utbildningsmaterial, sammanställt i jämställdhetssyfte, för medlemmar i de grupper som i högskolevärlden kallas tjänsteförslagsnämnd, (lärar) anställningsnämnd, rekryteringsgrupp med mera. Materialet är utformat så att det bör kunna användas som kunskapskälla för rekryteringsgrupper på olika universitet och högskolor. Till viss del är utbildningen också aktuell för dem som fattar beslut om befordringar av lärare och forskare. Materialet består av flera olika delpaket. De exempelvis, intervjuer, utlåtanden och så vidare, som förekommer i övningsmaterialet grundar sig på autentiska fall – dock alltid i mer eller mindre redigerad form. Det ultimata syftet har varit att skapa säkrare och rättvisare bedömningsprocesser, genom att rekryteringsgrupperna i ökande grad blir medvetna om aktuella skevheter som kan finnas både i underlaget och i deras egna beslutsprocesser.

UHR tycker att studien är välgjord och väl förankrad i kunskapsläget och att forskningslitteraturen, som studien baserar sig på, är aktuell och väl refererad. UHR finner det också positivt att materialets olika delar kan användas för olika målgrupper och att även filmer med en didaktisk ansats ingår i materialet. UHR anser att rapporten skulle kunna användas på nationell nivå.

## **Akademien – en attraktiv arbetsplats för både kvinnor och män?**

Den akademiska arbetsmiljön är en viktig faktor som påverkar kvinnors och mäns benägenhet att stanna kvar i akademien alternativt att söka sig ifrån den.

I rapporten *Utbildningspaket för rekryteringsgrupper om jämställd rekrytering* (Uppsala universitet) påpekas att undersökningar tyder på att omsorgen om små barn är problematisk att förena med en begynnande akademisk karriär för kvinnor, men inte för män. Enligt rapporten kan detta resultat leda till två olika slutsatser. Antingen konstaterar man att forskning inte går att kombinera med familj och att de kvinnor som anser att familjen är viktig också bör inse att de måste välja bort forskningen, eller också vänder man frågan från att handla om kvinnor till att handla

om de akademiska strukturerna. Det är inte forskningen i sig, utan det sätt som forskningsverksamheten är organiserad och de implicita idéer om den excellenta forskaren som person, som gör det svårt att kombinera forskning och familj.

Syftet med projektet *Kokbok för jämställd akademi* (SULF) har varit att medvetandegöra olika aktörer inom akademien om de faktorer inom och utanför akademien som bidrar till att kvinnor och män inte har samma möjligheter att göra karriär inom högskolan. Det slutliga målet har varit att högskolan ska bli en lika attraktiv arbetsplats för kvinnor som för män. Enligt SULF är det viktigt att se till att universitetslärarkarriären blir tillräckligt attraktiv för att såväl kvinnor som män ska vilja välja den. SULF anser därför att det behövs tre samverkande och delvis överlappande strategier för en jämställd akademi:

- åtgärder riktade mot att göra universitetslärarkarriären mer attraktiv för båda könen, oavsett till exempel föräldraskap,
- åtgärder riktade mot allmänna arbetsmiljöfrågor och ledarskap, samt
- åtgärder riktade mot karriärstöd för underrepresenterat kön.

Rapporten innehåller en "lättsmält" genomgång av kunskapsläget samt "recept" på jämställdhetsprojekt, metoder och verktyg att användas eller inspireras av. Tanken med rapporten är att den ska fungera som en introduktion till jämställdhetsarbete inom akademien.

Enligt UHR:s uppfattning är det positivt att en facklig organisation engagerar sig i jämställdhetsfrågor, inte minst för att fackföreningar har större möjligheter att påverka än t.ex. forskare. I sin slutredovisning av projektet framhåller SULF att rapporten och erfarenheterna från projektet redan nu används i SULF:s opinionsbildande och attitydförändrande arbete gentemot övriga aktörer inom högskolesektorn, men framför allt inom förbundets interna arbete, främst i utbildnings- och seminarieverksamheten. Syftet med dessa insatser är, enligt slutredovisningen, att ge lokala förtroendevalda möjlighet att bidra med goda kunskaper om jämställdhet i lokal partssamverkan/förhandlingar om arbetets organisering och om betydelsen av anställningsvillkorens utformning. I slutredovisningen framgår också att rapporten har tryckts i 3000 exemplar och spridits till en lång rad myndigheter och högskolor, fackliga organisationer, forskningsfinansiärer, utbildningsdepartementet, partikanslier, SUHF och SFS.

## **Karriärstjälpande uppgifter**

Att kvinnliga forskare i högskolan ägnar mer tid åt undervisning och administrativa uppgifter än forskning brukar anges som en viktig förklaring till varför kvinnor inte avancerar lika fort som män inom forskningssystemet.

Den akademiska karriären styrs av antalet publiceringar och därför försvåras den om man i alltför hög grad ägnar sig åt uppgifter som stjälar tid från forskningen.

I några DJ-rapporter, bland annat i rapporten *Könsmedveten forskarhandledning – teoretiska utgångspunkter och praktiska erfarenheter* (Uppsala universitet), framhålls problemet med den ojämställda, oftast informella, fördelningen av s.k. "osynligt arbete" och att kvinnorna oftare än män tillfrågas om att arbeta med uppgifter som inte är vetenskapligt meriterande, bl.a. administrativa uppgifter.

Resultaten i rapporten *Jämställda fakulteter? En studie av arbetsfördelning och normer hos lärare och forskare vid två fakulteter vid Göteborgs universitet* (Göteborgs universitet) pekar på att de högst rankade arbetsuppgifterna, framför allt forskning, ses som manliga domäner medan undervisning och administration i en fallande skala av prestige förknippas med kvinnliga egenskaper och ses som i högre grad reserverade för kvinnor.

I rapporten *Akademiska bedömningsuppdrag – ännu en jämställdhetsfälla?* (Umeå universitet) tas en viktig fråga upp huruvida kvinnors deltagande i olika bedömningsuppdrag innebär hinder för deras forskningskarriär. I rapporten framhålls att den ekonomiska ersättningen för de flesta uppdragen inte täcker den tid som uppdragen faktiskt tar, utan det handlar mer om en symbolisk ersättning. Man förutsätter alltså att uppdragen ska skötas på "fritiden", vilket innebär att man får betala i tid räknat för att få delta i akademins bedömningsarbete. Enligt rapporten hindras kvinnorna i sin egen karriär om de systematiskt får fler uppdrag än sina manliga kollegor, genom att de är färre. Det finns nämligen krav enligt högskoleförordningen på jämställd representation när det gäller förslag på sökande som bör komma i fråga för en anställning som lärare och vid anställning av en professor, samtidigt som kvinnorna är i minoritet på högre akademiska befattningar.

Inom ramen för projektet har en kartläggning gjorts av disputerade kvinnor vid Umeå universitet och de uppdrag som de har genom att en enkät har skickats ut till alla disputerade kvinnor vid Umeå universitet. Enligt UHR:s uppfattning vore det mycket intressant att belysa hur det osynliga arbetet fördelas mellan kvinnor och män. En fråga som därför infinner sig är huruvida enkäten även borde ha skickats ut till männen vid universitetet. Enligt UHR är det också bekymmersamt att svarsfrekvensen var mycket låg, 18,5 procent, vilket innebär svårigheter att generalisera resultaten. Även om rapportens resultat är svåra att gå vidare med utan fortsatta studier anser UHR att frågan om hur det osynliga arbetet inom akademien fördelas mellan kvinnor och män är mycket angelägen. Enligt UHR vore det därför intressant att vidareutveckla den modell för kompensation som föreslås i rapporten.

## **Normer och värderingar i akademien**

En fråga som har en nära koppling till frågan om den påstådda objektiviteten och meritokratin i akademien är huruvida det finns olika normer för kvinnor och män. Ett antal DJ-rapporter fokuserar på norm- och värderingssystemet i akademien. Rapporterna tecknar bilden att de olika normerna ofta gynnar män.

Rapporten *Jämställda fakulteter – en studie av arbetsfördelning och normer hos lärare och forskare vid två fakulteter vid Göteborgs universitet* (Göteborgs universitet) vittnar bland annat om hur hierarkier, forskarideal och föreställningar om kön tillsammans resulterar i ojämlika arbetsvillkor för kvinnor och män. Rapporten visar att idealbilden av en hängiven forskare är en man som lever för jobbet och låter familj och barn komma i andra hand. Det finns en uppfattning om att det är "enda sättet" att göra karriär, vilket försvårar för kvinnor att avancera inom akademien. Rapporten visar också hur en relativt bra könsbalans i den formella organisationen kan undergrävas av informella maktstrukturer. Rapporten är uppdelad i två huvuddelar, en kvantitativ kartläggning av könsfördelningen vid de naturvetenskapliga och utbildningsvetenskapliga fakulteterna, och en kvalitativ intervjustudie av jämställdhet och normer vid naturvetenskapliga fakulteten. Intervjudelen beskriver problemet med den rådande forskarnormen. Resultaten visar att många forskare eftersträvar en tillvaro där det professionella och privata livet är mer i balans. Men i en organisation där det finns en idealbild av den totalt hängivne forskaren, är det svårt att få acceptans för det sättet att se på sitt arbete. Dessutom finns det en bild av att kvinnor fortfarande ansvarar för hem och barn, vilket gör det svårt för både män och kvinnor som vill leva ett jämställt liv att göra karriär inom universitetet.

I rapporten *Könsmedveten forskarhandledning – teoretiska utgångspunkter och praktiska erfarenheter* (Uppsala universitet) poängteras att det finns olika normer för kvinnor och män. De olika normerna kommer till uttryck i olika förväntningar, dvs. att kvinnor och män, som gör samma saker, bedöms olika. I rapporten framgår att den kollektiva bilden av vem som är forskare i många miljöer fortfarande är en man och att detta är en viktig orsak till varför kvinnor blir ifrågasatta. Enligt rapporten påverkas en kvinnas ställning och karriär till exempel av att hon inte på samma sätt ses som en självklar kandidat för olika beredningsgrupper. Det kan också dröja längre innan en kvinna får kursansvar för en kurs eller huvudansvaret för handledning. Samtidigt vittnar samtalen med forskningshandledarna vid universitetet om det pågående generationsskiftet, där olika forskarideal existerar parallellt med varandra. Den traditionella bilden av forskaren som "offrar allt" för forskningen och förväntas jobba mer än hundra procent börjar trängas ut av nya ideal för mer samarbets- och nätverksorienterade forskare med målsättningen att uppnå en balans mellan en akademisk karriär och ett privat- och familjeliv.

I en annan rapport från Uppsala universitet, *Utbildningspaket för rekryteringsgrupper om jämställd rekrytering*, påpekas att varje enskild medlem i en rekryteringsgrupp<sup>15</sup> måste förhålla sig till hur man hanterar det faktum att processen grundar sig på föreställningen om objektivitet medan den i praktiken i hög grad är subjektiv. I rapporten förs ett resonemang fram om att kollegial bedömning är en subjektiv process i mycket högre grad och på fler sätt än den allmänt uppfattas vara och att denna partiskhet i möjligaste mån bör hanteras. Dock är tron på de akademiska bedömningsprocessernas opartiskhet stark. I rapporten påpekas att det har krävts en hel del forskning, både beräkningar av statistiska samband och nära granskning av enskilda processer eller bedömargrupper, för att påvisa att begreppet vetenskaplig kvalitet inte är en objektiv enhet i sig och därmed inte heller enkelt låter sig bedömas med objektiva kriterier.

I rapporten *Genusmedvetna chefer – ett villkor för ett genusmedvetet universitet* (Stockholms universitet) påpekas att akademien beskrivs som en jämställd plats där meritokrati råder, men att forskningen på området visar på en mer komplex bild. I rapporten påpekas också att man sällan uppmärksammar det faktum att akademien också är en organisation, och som sådan behöver den ha chefer som är genusmedvetna. Saknas en medvetenhet finns det annars risk att de utifrån oreflekterade och ibland stereotypa föreställningar skapar mer gynnsamma villkor för män än för kvinnor, samt att de bidrar till återskapandet av en genderiserad kultur. I rapporten ifrågasätts den ganska vanliga uppfattningen att kulturen sitter i väggarna och att den därför är omöjlig att förändra. Kulturen på en arbetsplats förstås alltså inte som skapad och är därför inte heller föremål för reflektion och förändring. Rapportförfattarna anser att kulturen skapas i vardagen där det krävs aktiva handlingar för dess återskapande. Däremot reflekterar människor sällan över hur de bidrar till att återskapa den.

Inom ramen för projektet *Mentor4Equality* har adepterna i projektets mentorsprogram undersökt symboler, bilder och föreställningar vid KI ur ett genusperspektiv. Syftet med uppgiften har varit att medvetandegöra hur bilder, symboler och föreställningar kan förmedla och konservera könsnormer. Granskningen har bl.a. visat att vägar, statyer och byggnader vid KI i hög grad namngivits efter framstående manliga forskare och att i universitetets tidning (KI-bladet) presenteras männen i högre grad än kvinnorna på ett sätt som visar deras professionella roll.

Rapporten *Genus och normkritiska perspektiv på undervisning och studiemiljö* (SLU) tar i sin tur upp frågan om vikten av kommunikationsmaterial när det gäller bevarande av könsnormer. En analys av 2010 års utbildningskatalog från SLU visade att de citat från studentintervjuer som användes för varje utbildning följde stereotypa föreställningar om

---

15. Dvs. de grupper som i högskolevärlden kallas tjänsteförslagsnämnd, (lärar) anställningsnämnd, rekryteringsgrupp med mera.

kvinnor och män. Citaten från kvinnliga studenter handlade om att de "älskar växter" eller "tycker om djur", medan de manliga studenterna skulle "engagera sig i samhällsproblem" eller "rädda världen". Citaten förmedlade alltså bilden att kvinnor hör till den "lilla världen" och män till det "stora" samhället.

Enligt rapporten *Musik och genus – röster om normer, hierarkier och förändring* (Högskolan för scen och musik vid Göteborgs universitet) ses ofta genus- och jämställdhetsarbete inom konstområdet som ett krav uppifrån som hotar konsten. Det är en vanlig uppfattning att konsten ska vara fri och inte förknippad med lagar och förordningar. Rapporten är ett försök att utmana denna konstnärliga självbild. Inom ramen för projektet har man aktivt jobbat med att synliggöra de traditioner och maktstrukturer som råder inom högskolan. Bland annat har frågor diskuterats om musik bedöms olika på grund av kön, om det finns manliga och kvinnliga tonspråk och om musiken tolkas olika på grund av kön. Även den rådande bilden av att en tonsättare eller en dirigent är en man har diskuterats.

UHR finner det positivt att rapporten har ett brett angreppssätt, inte bara genom att den har engagerat högskolans ledning och att den är integrerad i verksamheten och hos individerna. Det är också positivt att all personal, inklusive stödfunktionerna, har omfattats av projektet. På så sätt kan rapporten fungera som en brygga. Den presenterar inte någon konsensusbild, dvs. motstridiga åsikter döljs inte i rapporten utan lyfts fram för att visa att det finns olika dynamiker och olika röster. Samtidigt kan den på grund av detta uppfattas som rörig och därför är det olyckligt att rapporten saknar en sammanfattning. Rapporten visar att jämställdhetsarbete måste utformas på olika sätt beroende på var i organisationen man befinner sig. Den ger helt annan kunskap och andra upplevelser jämfört med kvantitativa mätningar. Med tanke på att jämställdhetsarbetet är eftersatt på de konstnärliga högskolorna anser UHR att projektet är mycket viktigt och ett stort steg framåt.

Rapporten *Att passa och passa in – om fotboll, maskulinitet och könsbundna utbildningsval* (KI) visar hur normerna för traditionell manlighet kan påverka pojkars syn på vad som är möjligt och accepterat att göra. Rapporten bygger på intervjuer och diskussioner med spelare i JA Tip-selit (juniorallsvenskan). Genom detta innovativa grepp med utgångspunkt i sporten har man försökt förstå mekanismerna bakom könsbundna utbildningsval, främst till vård- och medicinutbildningar. Syftet har varit att på lång sikt minska den könsmissiga snedrekryteringen på KI genom att öka intresset för vård- och medicinutbildningar hos unga män. Rapporten utgår från hypotesen att det faktum att unga män inte söker till utbildningar inom hälsa, sjukvård och medicin i stor utsträckning beror på normer om maskulinitet, hur man ska vara för att anses vara en "riktig" man. I rapporten konstateras att denna hypotes stämmer i det undersökta fotbollslaget. Slutsatsen är att den tidiga uppdelningen i könssegrege-



rade fotbollslag påverkar pojkars tankar om kön, val av utbildning och vad som är möjligt att göra. En av konsekvenserna blir att vårdyrken väljs bort av rädsla för att verka omanlig och för att inte passa in.

UHR instämmer i att pojkfotbollen är identitetskapande och att normerna för maskulinitet som pojkarna i det undersökta laget har att förhålla sig till påverkar deras val av utbildning. Samtidigt är det viktigt att påpeka att det inte finns bara en typ av maskulinitet. I rapporten görs en grupp fotbollsskillar för representanter till maskulinitet, vilket innebär att den bild av maskulinitet som förmedlas av rapporten är ganska snäv. Det är också viktigt att påpeka att val av utbildning påverkas av flera olika faktorer, inte minst utbildningens utformning och den bild som utbildningen förmedlar utåt. Det vore därför intressant att resonera kring de olika utbildningarna vid KI. Den tabell som finns på sid. 22 i rapporten visar hur könsfördelningen hos nybörjare på KI har sett ut under fyra antagningar. UHR har noterat att andelen manliga nybörjare på sjukgymnastprogrammet (numera fysioterapeutprogrammet) har ökat från 20 procent 2007 till 37 procent 2010. Enligt UHR vore det intressant att analysera varför just denna utbildning lockar allt fler män.

Handboken *Bryt en norm!* (SFS) är ett metodmaterial som utarbetats inom ramen för projektet *Equalizer – SFS On Tour*. I handboken påpekas att jämställdhetsarbetet behöver ske på alla nivåer och av alla aktörer inom högskolan – lärare som studenter. Författarna anser att studentkårerna spelar en nyckelroll i det aktiva arbetet. Syftet med handboken är att vara ett verktyg till hjälp när man som student upplever att man blir diskriminerad på grund av sitt kön.

UHR anser att handboken är ett mycket bra, tankeväckande och studentvänligt material som förhoppningsvis spridits till många studenter. Genom att beskriva olika konkreta situationer blir den till en ögonöppnare. Enligt UHR:s uppfattning skulle den även kunna användas i utbildningssituationer, inte minst som ett underlag vid ett seminarium inom lärarutbildningen.

De intervjuer som gjorts inom ramen för projektet *Jämn könsfördelning på mellanchefsnivå – hur påverkas den kvalitativa jämställdheten?* (Malmö högskola) med chefer vid Malmö högskola visar att de flesta av cheferna inte gjort någon koppling mellan kön och makt utan gett uttryck för kulturellt präglade stereotypa föreställningar om kvinnor och män. Samtidigt har de betonat att dessa föreställningar handlade om individuella egenskaper som inte handlade om kön. Förhållningssättet indikerar att det finns en förnekelse av att kön spelar roll för arbetsvillkor och karriärutveckling inom högskolan. Samtidigt visar projektets resultat att kön spelar roll, även om medvetenheten om detta är låg bland cheferna. Bland medarbetare har det exempelvis kommit fram att kvinnor i högre utsträckning än män både hade iakttagit och själva upplevt negativ särbehandling på grund av kön. Upplevelsen av sexistisk jargong hade ett

samband med ohälsa bland kvinnor men inte bland män. Chefer som var män tolkade medarbetarnas upplevelse av negativ särbehandling som uttryck för personliga egenskaper och som att kvinnor var svagare eller mer lättkränkta än män. Det framkom även att män, både chefer och medarbetare, tog större utrymme i möten, medan kvinnor däremot ofta blev avbrutna i sina framföranden. Enligt mellancheferna fanns det en "duktig flicka"-kultur vid högskolan, som beskrevs med att kvinnor tenderade att ställa höga krav på sig själva och ta på sig många arbetsuppgifter. Medarbetare som var kvinnor menade att männen inte hade samma krav på sig att delta i möten och utföra vissa administrativa arbetsuppgifter utan i stället kunde ägna sig åt sin forskning och fick därmed större möjligheter till karriärutveckling än de "duktiga flickorna".

## **Motstånd**

Motstånd mot jämställdhet är ett generellt komplext fenomen som kan ta sig olika uttryck, både aktiva och passiva, och som försvårar eller t.o.m. omintetgör jämställdhetsåtgärder. DJ-rapporterna visar tydligt att den som driver jämställdhetsfrågor inom akademien måste vara beredd att möta motstånd.

Ett projekt som tydligt tagit upp motståndsproblematiken är *Ledarskapsprogrammet AKKA IV* (Lunds universitet). Projektet har varit ett fortsättningsprojekt på tre tidigare ledarskapsprogram vid Lunds universitet (AKKA I, II och III). Utifrån erfarenheterna från de fyra AKKA-programmen har projektansvariga tagit fram en "vitbok" där de bland annat beskriver olika typer av motstånd de har mött inom ramen för huvudsakligen AKKA III – programmet samt den strategi de använt sig av för att möta motståndet.

Ett viktigt skäl till att AKKA – programmet har kunnat bestå i så många år och få så pass hög status är bland annat att man inom ramen för programmet bemött och hanterat motståndet mot genusfrågor. Man har analyserat orsaker till motståndet och utvecklat strategier att hantera det. Enligt UHR är detta en viktig anledning till att mera utförligt beskriva de former av och de strategier mot motstånd som presenteras i "vitboken".

I "vitboken" påpekar projektansvariga att motstånd mot feministiskt tänkande, genusperspektiv och genusforskning inte är något nytt och det är en erfarenhet som de flesta genusforskare delar. Det som varit mest överraskande är däremot att motstånd mot genusperspektiv uttrycktes så starkt i en utbildning som hade genus som sin speciella profil, något som samtliga deltagare var väl informerade om. Enligt "vitboken" möttes genusfrågorna i AKKA III, det första könsblandade programmet, redan efter en kort tid av misstänksamhet för att inte säga motstånd, av några av deltagarna. Motståndet kom främst från ett fåtal män, men också från de deltagare som saknade tidigare kunskap om genus- och jämställd-

hetsfrågor. Motståndet tog sig uttryck i att genusföreläsare avbröts och deras kunskap ifrågasattes. I gruppdiskussionerna lade de kritiska deltagarna beslag på nästan allt talutrymme och samtalsklimatet påverkades negativt. Motståndet yttrade sig också genom kroppsspråket. Några av de olika former av kroppsspråk som registrerats inom projektet var att ständigt räkka upp handen, att skaka på huvudet, att luta sig tillbaka, att ge menande blickar, att viska till varandra, att lämna rummet för ett mobilsamtal eller att använda den medhavda datorn.

Enligt "vitboken" syftade motståndet till att ifrågasätta föreläsarens kunskapsanspråk och metoder genom att t.ex. föreslå andra metoder. Motståndet var ett uttryck för marginalisering av hennes (det var enbart de kvinnliga föreläsarna som avbröts) kunskap. Härigenom skapades osäkerhet hos övriga deltagare om budskapets vetenskapliga halt. Den kunskap som förmedlades upplevdes vidare som ett hot mot den egna kunskapen och agerandet bidrog till att marginalisera genusperspektivet.

Författarna till "vitboken" utgår i sin analys av motståndet från boken *Motstånd & Fantasi: Historien om F* (Anna Wahl, Maud Eduards, Charlotte Holgersson, Pia Höök, Sophie Linghag och Malin Rönnblom). Enligt den kan motstånd mot genusperspektiv analyseras med begreppen homosocialitet och heterosocialitet. Homosocialitet handlar om att män stötar varandra och därmed bidrar till att eliter etableras och till att könade maktrelationer reproduceras. Begreppet heterosocialitet används däremot för att beskriva en situation när kvinnor orienterar sig mot män. Enligt "vitboken" kunde såväl homosocialt som heterosocialt agerande noteras i AKKA-programmen.

De projektansvarigas strategi att hantera motståndet var att väva in genusfrågorna i programmets pedagogiska design. Utgångspunkten var hypotesen att motståndet är en kunskapsfråga och en pedagogisk fråga. Därför har projektledarna inom ramen för programmet utvecklat två områden: pedagogisk design och ledarskapande som process. Ambitionen har varit att genusfrågorna skulle bilda en väv, snarare än en röd tråd, som skulle löpa genom hela programmet. I hela processen, från utlysning, urval och antagning, till programmets struktur och innehåll, arbetsformer och metoder samt i själva genomförandet har dessa röda trådar funnits synliga och skapat en sammansatt och tydlig röd väv. Projektansvarigas strategi har således varit att stärka programmets genusintegrering ytterligare. Utgångspunkten har varit att förmågan att ta in genus handlar om kunskap. Enligt "vitboken" blev resultatet en klar förbättring: misstänksamhet och motstånd vändes till nyfikenhet, acceptans och ett aktivt engagemang.

Ett annat projekt vid Lunds universitet, projektet *Genuscertifiering på institutionsnivå*, är antagligen det projekt som har mött störst motstånd, både inom och utanför Lunds universitet. Syftet med projektet har varit att testa en modell för genuscertifiering, tidigare utarbetad och testad i

ett mindre pilotprojekt, på tre institutioner vid Lunds universitet. Avsikten har varit att modellen senare skulle implementeras i universitetets verksamhet. Modellen har omfattat en checklista i form av frågor och samtal. Frågorna skulle utgöra verktyg för att stärka genusmedveten undervisning i institutionsmiljö/motsvarande. Certifieringen var tänkt att användas först när en viss standard uppnåtts. Förslaget om genuscertifiering har väckt en stark debatt på ledarsidor och i debattartiklar. Kritiker både inom och utanför Lunds universitet har uttryckt farhågor om att förslaget hotar den akademiska friheten.

Enligt UHR:s uppfattning är den omfattande kritiken mot förslaget ganska förvånande. Kritiken kan vara en följd av att förslaget helt enkelt har missförståtts. Förslaget handlar egentligen om självklara pedagogiska frågor, att inte "gömma och glömma genus" i undervisningen. Det handlar också om att det självklara i att arbeta med att motverka trakasserier och kränkande särbehandling. Enligt UHR har anledningen till det starka motståndet med stor sannolikhet varit att projektet kombinerat begreppen genus och certifiering, vilket har uppfattats som ett angrepp mot den akademiska friheten.

I en av de vetenskapliga artiklar som publicerats som resultat av projektet *Genus och normkritiska perspektiv på undervisning och studiemiljö* (SLU)<sup>16</sup> analyseras det motstånd och det stöd projektet har mött i olika instanser, av olika aktörer och vid olika tidpunkter. Analysen visar att motståndet inte varit statistiskt utan uppvisat ett komplext mönster där olika aktörer stödde och visade motstånd under olika faser av projektet. Projektet stötte ibland på motstånd där projektledarna inte trodde att motstånd skulle uttryckas, medan projektet vid andra tillfällen fick stöd (diskursiva öppningar) där de inte hade förväntat sig det. Artikelförfattarna tolkar motståndet och öppningarna som konsekvenser av universitetets struktur och kultur som möjliggör olika stort utrymme för manöver vid olika tillfällen.

Enligt rapporten *Genusmedvetna chefer – ett villkor för ett genusmedvetet universitet* (Stockholms universitet) krävs det en långsiktighet och väl utarbetade strategier för att förändra en organisatorisk genusordning. I rapporten hänvisas till den s.k. small wins – strategin som en lämplig strategi mot motstånd. Den innebär att problem delas upp i mindre delar där en plan utarbetas för ett mindre förändringsarbete som implementeras och avslutas. Enligt rapporten gör strategin det möjligt att visa på resultat samtidigt som mindre förändringar inte väcker samma motstånd. En genusmedveten organisation skulle alltså kunna åstadkommas genom ett enträget långsiktigt arbete där förändringsarbetet delas upp i mindre bitar. Initialt skulle det exempelvis kunna vara lämpligt att börja

---

16. Powell, S. & Ah-King M. *Resistance and openings for change- Reactions on a gender equality project*

med att förändra möteskulturen och sedan fortsätta med andra förändringsarbeten.

Även rapporten *Genusperspektiv på medicinsk forskning* (Linköpings universitet) innehåller en del reflektioner kring motstånd. I rapporten beskriver författarna att de redan tidigt i projektet fick problem med att integrera kurserna i genusperspektiv på medicinsk forskning, kanske på grund av att det handlade om en naturvetenskaplig forskning. Dessa problem kan, enligt rapporten, definieras som motstånd, eller i varje fall fördröjande handlingar, eller uteblivande av handlingar som skulle kunna få processen att löpa smidigt från Hälsouniversitetets forsknings- och forskarutbildningsnämnd. I rapporten ställs frågan om det var motiverat att ge kurserna en lägre dignitet och presentera dem sidoordnat. Det påpekas också att kurser i genusvetenskap måste få stöd på ledningsnivå om de ska kunna integreras i ordinarie kursutbud och att det stödet tycks saknas.

Rapporten *Jämn könsfördelning på mellanchefsnivå – hur påverkas den kvalitativa jämställdheten?* (Malmö högskola) visar att det kan finnas starkt motstånd mot jämställdhetsarbete trots att högskolan har kommit relativt långt när det gäller den kvantitativa jämställdheten. En fråga som uppstår är hur det kommer sig att jämställdhetsfrågor ignoreras och nedprioriteras i en miljö med en jämn könsfördelning. Rapporten visar tydligt på att det inte räcker med enbart en kvantitativt jämn könsfördelning och presenterar bra argument för vitaliserandet av det kvalitativa jämställdhetsarbetet.

# Hållbarheten i jämställdhetsinsatser

I sitt slutbetänkande framhåller DJ att de jämställdhetsinsatser som hittills gjorts inom högskolan inte har gett önskvärda resultat. En viktig fråga som därmed uppstår är hur hållbara den här typen av jämställdhetsinsatser som DJ-projekten utgör är. Frågan om hållbarheten hos jämställdhetsinsatser tas upp av några DJ-rapporter.

I en av de vetenskapliga artiklar som publicerats som resultat av projektet *Genus och normkritiska perspektiv på undervisning och studiemiljö* (SLU)<sup>17</sup> konstateras exempelvis att projektformen i sig själv är problematisk. I artikeln påpekas att det aktuella projektet visserligen skapat diskussion och möjlighet till förändring i föreställningar och attityder, men att det samtidigt finns svårigheter när det gäller projektets hållbarhet. I målbeskrivningen står nämligen att projektet ska "lägga grunden för ett långsiktigt jämställdhetsarbete på SLU". I artikeln påpekas att korta projekt (som i detta fall 2,5 år) som är externt finansierade i organisationer som inte har tillräcklig organisatorisk struktur för att ta till vara initiativet inte är en bra grogrund för långsiktighet. Det saknas drivkraft och organisatoriska möjligheter, i form av utbildad personal, budget etc., för att driva frågorna vidare på ett integrerat sätt.

Syftet med projektet *Hållbar strukturell förändring – möjlighet eller utopi?* (Umeå universitet) har varit att förstärka hållbarheten i framtida satsningar på kvinnors karriärutveckling vid Umeå universitet. Enligt rapporten kräver en strukturell förändring av akademien en genomgripande genusanalys av akademien som organisation. Om inte finns risken att enskilda satsningar bidrar till att reproducera kvinnor som avviker i akademien. Utgångspunkten för projektet har varit en granskning av jämställdhetsinsatser i akademien och av de föreställningar om genus och jämställdhet som präglar dessa satsningar. Projektet har varit ett samarbete mellan genusforskning och praktiskt jämställdhetsarbete. I rapporten konstateras att jämställdhetsarbetet präglas av administration, "organisifiering" och individualisering och att detta gör det svårt att hitta en riktning på arbetet. Enligt rapporten blir det helt enkelt svårt att se vad som är jämställdhetsarbetets egentliga uppgift när planer och policys blir det som arbetet består av. I rapporten påpekas att detta har flera olika orsaker och man menar att en framkomlig strategi för att göra arbetet mer hållbart är att explicit artikulera vilka problem det är tänkt att

---

17. Powell, S. & Ah-King M (2013) *A case study of integrating gender perspectives in teaching and in subject content at a natural science university in Sweden*. International Journal of Gender and Technology

jämställdhetsarbetet ska lösa. Det skulle innebära att det är fullt möjligt att fylla arbetet med jämställdhet med ett mycket konkret innehåll, med en konkret problembeskrivning som sedan kopplas samman med strategier och mål.

Syftet med projektet *Från ord till handling: forskningsbaserad utveckling av jämställdhetsarbete vid teknisk fakultet (KTH)* var att genom metoden med praktiska exempel och benchlearning mellan de tekniska lärosätena utveckla ett hållbart jämställdhetsarbete vid lärosäten med teknikvetenskaplig utbildning och forskning. Målsättningen har varit att förbättra jämställdhetsarbetet i organisationer med en teknikvetenskaplig verksamhet där högskolan är arbetsgivare. I rapporten påpekas att rapportens titel "Från ord till handling" grundar sig i det så vanliga glappet mellan text och verklighet. I rapporten påpekas att det trots olika former av utbildningsinsatser är svårt att skapa en långsiktigt förbättrad jämställdhet. Författarna menar att texter i sig inte förändrar verkligheten utan gränssnittet mellan teori och praktik behöver problematiseras.

# Svårt att mäta effekterna av jämställdhetsinsatser

I VINNOVAs rapport 2006:08 *Vad händer sen? Långsiktiga effekter av jämställdhetsinsatser under 1980- och 90-talen* framkommer att effekterna av jämställdhetsinsatser är svåra att mäta. Även i några av DJ-rapporterna lyfts problemen fram med att utvärdera de långsiktiga effekterna av de olika projekten. UHR:s krav när det gäller slutredovisningen av DJ-projekten har varit att slutrapporterna bland annat skulle innehålla en bedömning av projektets långsiktiga effekter. Projektets slutredovisningar innehåller följaktligen sådana bedömningar. Samtidigt är det givetvis för tidigt för någon avslutande utvärdering, dvs. en mätning av långsiktiga effekter av de respektive projekten. Flera av DJ-projekten har visserligen utvärderats. Det handlar dock om utvärderingar av själva projektet, exempelvis om projektledarnas och deltagarnas erfarenheter och bedömningar. För att fånga de långsiktiga effekterna av de olika insatserna krävs att projekten följs upp fortlöpande under en längre period. Det vore därför intressant att göra en uppföljning av de olika projekten om några år.

I rapporten *Genus och normkritiska perspektiv på undervisning och studiemiljö* (SLU) konstateras att resultaten från ett projekt som utgår från kvalitativa metoder och arbetssätt inte kan mätas i staplar och diagram. Författaren pekar på svårigheterna att mäta om attityderna har förändrats och om en lärare eller informatör har blivit mer genusmedveten i sitt dagliga arbete. I stället för att försöka få fram kvantitativa siffror har författaren därför valt att i forskningsstudien se på de öppningar och det motstånd som projektet har mött. De siffror som redovisas är antalet personer som har medverkat i projektet på olika sätt och enligt författaren kan dessa siffror ge en indikation på projektets arbetssätt där man har lagt stor vikt på förankring av projektet inom organisationen på olika sätt.

I rapporten *Hållbar strukturell förändring – möjlighet eller utopi?* (Umeå universitet) framhålls att arbetet med projektet har pågått under fyra års tid och att det framför allt är under det sista året som projektansvariga fått möjlighet att arbeta med implementeringen av projektets forskningsresultat. Under projektets gång har projektansvariga arbetat kontinuerligt med att förankra projektet vid universitetet samt att skapa legitimitet kring sig själv som professionella och kunniga inom fältet. Författarnas bedömning är att de interventioner/dialoger som de sedan kunnat genomföra inte hade varit möjliga utan denna form av "etableringsperiod".



I detta sammanhang vill UHR särskilt lyfta fram den utvärdering som gjorts av projektet *Jämställdhet på avvägar?* (Linnéuniversitetet) av en extern utvärderare. Utvärderingen har byggt på de fyra indikatorer för framgångsrika jämställdhetsprojekt som presenteras i den kartläggning som gjorts på uppdrag av DJ<sup>18</sup>.

1. Indikator 1: Är arbetet med jämställdhet förankrat i organisationen?

Indikatorer: projektet är närvarande i fora som har ansvar för att upprätta planer för organisationen, jämställdhetsintegrering/mainstreaming istället för att organisera jämställdhetsarbetet som ett sidospår.

2. Hurdan är kunskapsnivån på området och görs det i beskrivningarna av insatserna teoretiska kopplingar?

Indikatorer: Finns samarbete med genusforskare? Är projektet relaterat till genusforskningsfältet?

3. Hur har insatserna dokumenterats?

Indikatorer: Finns det dokumentation? Har dokumentationen använts till en vidare utveckling av ett nytt projekt/en ny insats?

4. Vilket mandat har medarbetarna?

Indikatorer: Har projektmedarbetarna mandat att arbeta?

Resultatet av de intervjuer som genomförts inom ramen för utvärderingen vittnar om att problemen med jämställdhet alltjämt fanns kvar efter projektets avslut inom vart och ett av de områden som kartlagts inom ramen för projektet. Få av dem som deltog i utvärderingen såg tecken på konkret förändring. Enligt utvärderaren betyder dock inte projektets avslut att jämställdhetsarbetet är avslutat. Utvärderaren menar att projektet tvärtom skulle ses som en början på ett förändringsarbete. Enligt utvärderaren kan nu projektets förslag och rekommendationer arbetas in i organisationens strukturer. Att problem kvarstår betyder inte att projektet inte har uppnått sina mål även om det fanns förhoppningar om att mer borde ha åtgärdats. Om fler ser problem och talar om dem, betyder inte det att projektet misslyckats. Snarare kan det ses som en framgång eftersom det visar att medvetenheten om jämställdhet har förstärkts.

I utvärderingen framhålls också att jämställdhetsarbete handlar om upprepning och nötningseffekter och kan jämföras med droppen som urholkar stenen. Det innebär att det är legitimt att det går långsamt eftersom jämställdhet hakar i så många och så komplexa frågor: allt från att räkna antal kvinnor och män i styrelser och nämnder till att fundera över organisationens kultur, attityder och normer och vad som egentligen skulle kunna vara jämställdhetsframgångar på system- och organisationsnivå.

---

18. Heikkilä, M. och Häyrén Weinestål, A. – *Kartläggning och analys av jämställdhetsinsatser vid svenska lärosäten 2000-2009* (Rapport 2009:1)

## **Samarbete som en viktig del i ett hållbart jämställdhetsarbete**

Kartläggning av jämställdhetsinsatsen vid lärosätena som gjordes på uppdrag av DJ<sup>19</sup> visade att det var få jämställdhetsprojekt eller insatser som gjordes i samverkan med andra. Detta trots att, som det påpekas i redovisningen av kartläggningen, samverkande insatser skulle kunna bidra till större genomslagskraft. Samarbetsprojekt har även större förutsättningar för att bli mer hållbara. Samtidigt är det viktigt att understryka att jämställdhetsarbetets innehåll och form är kontextberoende. I DJ:s slutbetänkande framhålls att det konkreta arbetet för jämställdhet måste bedrivas utifrån lokala förutsättningar och bygga på det engagemang och den professionalism som finns på lärosätena. Det krävs alltså ett utvecklingsarbete som tar sin utgångspunkt i de enskilda lärosätenas förutsättningar och behov. Det kan därför vara svårt att finna en standard för hur jämställdhetsarbete inom högskolan ska bedrivas. Enligt UHR bör dock lärosäten med liknande profiler och förutsättningar samarbeta med varandra och på så sätt skapa legitimitet och större genomslagskraft för jämställdhetsinsatser.

Flera av DJ-projekten har varit begränsade till det egna lärosätet och utgått från den egna verkligheten, men några av projekten har samarbetat.

Projektet *Ledarskap för en jämställd och hållbar högre utbildning* är ett exempel på ett samarbetsprojekt som har utgått från att ledarskap alltid villkoras utifrån den kontext i vilken individen verkar. Projektet har letts av Karlstads universitet i samarbete med Försvarshögskolan, Mittuniversitetet, Högskolan i Gävle, Örebro universitet och Högskolan Halmstad och riktat sig till faktiska och presumtiva ledare av båda könen. Utifrån tanken att varje lärosäte skulle få maximal nytta av projektet har deltagarna delats in i lärosätesspecifika grupper. Avsikten med detta har varit att fokusera gruppernas arbeten mot det egna lärosätet, men utan att tappa förtjänsten i ett gränsöverskridande lärande mellan grupperna.

Projektet *Rekrytering, karriär och karriärvägar vid de konstnärliga högskolorna* var ett samarbetsprojekt mellan sex konstnärliga högskolor i Stockholm: Dans- och Cirkushögskolan, Konstfack, Kungl. Konsthögskolan, Kungl. Musikhögskolan, Operahögskolan samt Stockholms Dramatiska högskola.

Projektet *Genuslabbet vid Linköpings och Stockholms universitet 2010-2013* var ett samarbetsprojekt både mellan de två lärosätena och mellan två discipliner, den humanistiska och samhällsvetenskapliga samt den naturvetenskapliga och tekniska fakulteten. Inom ramen för projektet har

---

19. Heikkilä, M. och Häyrén Weinestål, A. – *Kartläggning och analys av jämställdhetsinsatser vid svenska lärosäten 2000-2009* (Rapport 2009:1)

det anordnats en serie lärande möten mellan olika forskartraditioner, personalkategorier och ansvarspositioner på de deltagande universiteten.

Under samma period har två DJ-projekt pågått vid SLU, *Att "relaskopera" utbildningar vid fakulteten för skogsvetenskap, SLU, ur ett genusperspektiv* och *Ett jämställt SLU*. Det första projektet syftade till att skapa metoder som skulle minska andelen könsbundna val till jägmästar- respektive skogsmästarutbildningen, både vad gäller studenter och lärare. Kontakterna mellan projektledare för de båda projekten har bestått i möten och samtal, och lärare och personal från Umeå har deltagit i kursen i genus och normkritisk pedagogik. Utöver detta pågår ett samarbete mellan de två projektledarna för projekten, Stina Powell och Kim Wickman genom författandet av ytterligare två vetenskapliga artiklar med bas i det empiriska material som projekten utgör.

Projektet *En jämställd forskarutbildning?* har varit ett samarbetsprojekt mellan Sveriges förenade studentkårer och Sveriges universitetslärarförbund. Syftet var att inspirera och utbilda doktorandernas företrädare inom studentkårer och fackföreningar när det gäller jämställdhetsarbete vid landets lärosäten.

Deltagarna i projektet *Genusperspektiv på medicinsk forskning* (Linköpings universitet), huvudsakligen doktorander från medicinsk fakultet, har kommit från sex olika lärosäten. Det övergripande syftet med projektet var att utveckla och testa en modell för kontinuerlig jämställdhets- och genusintegrering på forskarutbildningen vid Hälsouniversitetet, den medicinska fakulteten vid Linköpings universitet.

UHR anser att det senast nämnda projektet är relativt unikt eftersom det har arbetat disciplinöverskridande (medicin och samhällsvetenskap) och har haft deltagare från flera lärosäten. Projektet har haft en spännande målgrupp och har försökt skapa dynamik med deltagare från olika lärosäten. UHR finner det positivt att doktorander från olika lärosäten har deltagit i projektet och skapat nätverk och kontakter. Även om det förefaller som att man inte har kommit särskilt långt inom ramen för projektet, så kan projektet vara en bra början till framtida samarbete och utvecklingen av jämställdhetsarbete vid de berörda lärosätena. Enligt UHR har det sammantaget varit bra fokus i kurserna och det är positivt att deltagarna har övat perspektivseende. Det är också positivt att doktorander och handledare tillsammans har gått samma utbildning. Det är dock synd att deltagandet var frivilligt för handledarna eftersom bara ett fåtal deltog. Relationen mellan doktorand och handledare är en explicit beroenderelation där doktoranden är underordnad sin handledare. Enligt UHR är det därför synd att handledarna har "tappats bort" i projektet. Det vore nämligen mycket intressant att studera mötet mellan doktorand och handledare. Det vore också intressant att få handledarna att reflektera över sig själva som pedagoger och om maktförhållanden.

Ett exempel på ett samarbete inom det tekniska området är projektet *Från ord till handling* (KTH). Utgångspunkten för projektet har varit att KTH ska ta ett nationellt ansvar för att initiera och leda ett samarbete inom det teknikvetenskapliga fältet. Detta har varit i linje med det åtagande de tekniska högskolorna (Lunds tekniska högskola, Linköpings tekniska högskola, Luleå tekniska universitet samt Kungliga tekniska högskolan) gjorde genom sitt manifest i tidningen Ny Teknik på internationella kvinnodagen 2010. Ett åtagande som innebär att de berörda lärosätena ska utveckla jämställda förutsättningar för kvinnors och mäns karriärutveckling inom teknikvetenskaplig utbildning och forskning.

# Könsbundna utbildningsval

I den kartläggning av jämställdhetsinsatser vid svenska lärosäten som gjordes på uppdrag av DJ<sup>20</sup> konstaterades att långsiktiga insatser för att motverka stereotypa studieval var svåra att hitta.

Samma fenomen gäller de aktuella DJ-projekten. Bara nio av projekten har handlat om könsbundna utbildningsval. I detta sammanhang vill UHR understryka att det är en mycket svår uppgift för ett lärosäte att bryta könsbundna utbildningsval. Könsuppdelningen inom utbildningssystemet grundläggs mycket tidigare än vid rekryteringstillfället till högskolan. Den sker redan i grundskolan och resulterar i en starkt könsuppdelad gymnasieskola. Det är också viktigt att påpeka att tillträde till högskolan är mycket hårt reglerat. Det innebär att lärosätenas utrymme att påverka könsbundna utbildningsval vid rekryteringstillfället är ytterst begränsat.

I sitt slutbetänkande föreslog DJ att lärosätena bör ge arbetet med att bryta könsbundna utbildningsval en bredare inriktning och koppla det till utbildningens innehåll och organisering samt akademins funktionssätt i stort. UHR instämmer i detta och anser att lärosätena bör, för att bryta könssegregeringen, arbeta på djupet med att analysera sina utbildningar. Det är viktigt att både kvinnor och män ska kunna identifiera sig med såväl studenter på utbildningen som med dem som arbetar i yrket. Lärosätena bör därför fokusera på bland annat hur utbildningarna organiseras, hur studenterna upplever utbildningarna och hur karriärvägarna ser ut. Dessutom räcker det inte att ett lärosäte på ett aktivt sätt arbetar för att locka det underrepresenterade könet. Det är också viktigt att det finns beredskap att ta hand om studenterna. Lärosätena bör därför utarbeta strategier för att möjliggöra för studenterna att fullfölja sina studier. Det innebär att de bör arbeta på ett systematiskt sätt med åtgärder för att ta emot, introducera och på olika sätt stödja studenterna, dvs. att de tar fram olika typer av kvarhållande åtgärder.

Följande projekt har fokuserat på könsbundna utbildningsval, både när det gäller att få in fler kvinnor på mansdominerade utbildningar och fler män på kvinnodominerade utbildningar:

I rapporten *Genusintegrering och jämställdhetsarbete vid fakulteten för skogsvetenskap (SLU)* påpekas att universitetet har arbetat målinriktat och strategiskt med att få in fler kvinnor till jägmästar- och skogsmästarutbildningar. Trots detta har det bara skett en liten ökning av andelen kvinnor på dessa utbildningar. I rapporten framhålls att anledningen till det svaga resultatet beror på att rekryteringsarbetet främst handlat om

---

20. Heikkilä, M. & Häyrén Weinestål A., *Kartläggning och analys av jämställdhetsinsatser vid svenska universitet och högskolor 2000-2009* (Rapport 2009:1)

direkta åtgärder riktade till kvinnor, att hjälpa dem in på utbildningarna. Åtgärderna har alltså primärt riktat in sig på individnivån – det är kvinnorna som ska ändra sitt beteende. Däremot har lärosätet inte analyserat den egna organisationen, dess rutiner, processer och traditioner.

Syftet med det andra DJ-projektet vid SLU, *Genus och normkritiska perspektiv på undervisning och studiemiljö* var att skapa en långsiktighet i jämställdhetsarbetet med speciellt fokus på miljön för studenterna ur ett genusperspektiv. Projektet organiserades som ett aktionsforskningsprojekt där planeringen av projektet inbegrep studenter och lärare, universitetskommittéer och arbetsgrupper. Genom intervjuer, fokusgrupper, enkäter samt många möten frammejlades ett projekt som mötte behoven på SLU. Ett av projektets tre områden har varit insatser för att förbättra kommunikationen med studenter med avseende på genus och jämställdhet i bland annat rekryteringssammanhang.

I rapporten påpekas att bemötande av studenter, framtida och nuvarande, på ett genusmedvetet och normkritiskt sätt, både i reella möten men också i material och i presentationer av universitetet är viktigt dels för att få studenter att känna sig välkomna, dels för att bryta stereotypa utbildningsval. Projektet har arbetat med bild, text på webb och informationsmaterial och bemötande på mässor, öppet hus och informationstillfällen av annat slag. Projektet har även undersökt hur de för SLU relevanta yrkeskategorierna, veterinären, biologen, djursjukskötaren eller skogsmästaren, porträtteras och analyserat vad det kan få för konsekvenser för de utbildningsval studenterna gör. Inom ramen för projektet har en workshop anordnats, för i huvudsak kommunikatörer och de som arbetar med studentrekrytering i syfte att undvika omedvetna könsstereotyper i informations- och rekryteringsmaterial.

Inom ramen för projektet *Män i välfärdsarbete* (Ersta Sköndal högskola) har projektledarna undersökt om ett informationsmaterial till manliga gymnasieelever skulle kunna öka andelen sökande till sjuksköterske- och socionomprogrammen vid högskolan.

Genomförandet av projektet skedde i fyra steg:

- fokusgruppsintervjuer med manliga studenter om anledningen till att de sökt sjuksköterskeprogrammet,
- analys av fokusgruppsintervjuerna och på grundval av det framtagande av informationsmaterial riktat till manliga gymnasieelever,
- information till gymnasieelever om varför man som man bör söka sjuksköterskeutbildning vid Ersta Sköndal högskola, samt
- utvärdering av utfallet av antalet manliga sökande år 2009 i relation till 2010.

Resultatet av projektet visar att antalet antagna manliga studenter från de ingående gymnasieskolorna inte har förändrats mellan 2009 och 2010.

Enligt UHR är det inte förvånande att det inte blivit någon skillnad beträffande antalet antagna manliga studenter då projektet handlat om en liten insats under en kort period. Att bryta könsbundna utbildningsval tar mycket längre tid än mellan två antagningsomgångar. UHR anser att projektet borde ha haft en bredare ansats och man borde ha problematiserat kring varför man väljer en viss utbildning och hur man kan använda olika tekniker för att få olika grupper att söka viss utbildning. Projektet borde också ha haft en forskningsförankring, inte minst inom kommunikationsforskningen.

Även rapporten *Att passa och passa in – om fotboll, maskulinitet och könsbundna utbildningsval* (KI) handlar om att bryta könsbundna val till vårdutbildningar. Rapporten utgår från hypotesen att det faktum att unga män inte söker till utbildningar inom hälsa, sjukvård och medicin i stor utsträckning beror på normer om maskulinitet, hur man ska vara för att anses vara en "riktig" man.

Tre projekt har berört kurser eller program inom teknikområdet:

Projektet *Jämställdhet i programutvecklingsprocessen* (Chalmers tekniska högskola) syftade till att undersöka om det går jämställdhetssäkra en utvecklings- och förändringsprocess inom EDIT-området<sup>21</sup> på Chalmers genom att ha med en genusvetare i implementeringsfasen. UHR anser att projektet har haft ett bra upplägg genom att fokusera på ett avgränsat område på ett tekniskt lärosäte. Det är dock svårt att bilda sig någon uppfattning om resultatet. Rapporten är bristfällig och det går inte att hitta den webbsida som, enligt rapporten, ska finnas på Chalmers webbsida.

Projektet *Fysik och genus* (Stockholms universitet) har avsett en utveckling, ett första genomförande och utvärdering av en ny kurs Fysik och genus, 7,5 högskolepoäng, på grundutbildningen i fysik vid Stockholms universitet. Idén är en kurs för fysiker om vad genus har med fysik att göra, baserad på genusvetenskaplig forskning. Utformning och undervisning har genomförts i samarbete mellan fysiker och genusvetare. Det som framför allt har utgjort skäl för projektet är den sneda könsfördelningen i fysik, med övervikt på män på alla nivåer vid fysikinstitutionen vid Stockholms universitet. Utgångspunkten för projektet har varit att det, utöver rekryteringsåtgärder, krävs en attitydförändring inom utbildningen för att utjämna den numerära könsskillnaden. Man har pekat på vikten av att blivande fysiker förstår hur situationen ser ut för kvinnor och män i fysik idag, varför det ser ut som det gör och huruvida förändring är möjlig.

Enligt UHR:s uppfattning är det ett viktigt initiativ att anordna den här typen av kurser inom fysik, som är ett mansdominerat ämne. En fråga som uppstår är hur stor genomslagskraft kursen har haft med tanke på att den har varit frivillig och att uppslutningen har varit ganska liten. UHR anser att utvärderingen hade kunnat göras till en pilotstudie. Ett angreppssätt

---

21. EDIT omfattar civil- och högskoleingenjörsutbildningarna inom elektro-, data-, informations- och automatiseringsteknik.

kunde ha varit vad som hänt med studenterna under kursen, hur man kan få fler att söka, vad erfarenheterna kan användas till och varför den här typen av kunskap är viktig. UHR anser också att projektledarna borde arbeta mer aktivt med att sprida information om kursen nationellt.

Projektet *Teknik för flickor – fortsättningskurs* (Högskolan Väst) har avsett en fortsättningskurs på en sommarkurs som under flera år har erbjudits flickor som ska börja årskurs 8, med syfte att öka deras intresse för teknik. Syftet med en fortsättningskurs var att fånga upp det intresse som väckts genom sommarkursen och ge deltagarna en djupare inblick i och inspirera till teknikstudier vid högskolan. Mycket tid har ägnats åt egna experiment och att utveckla en egen produkt för att erbjuda en mer handgriplig kontakt med teknik. Kursen har erbjudits under höst- och sportlov. Målsättningen har varit att inom tre år se en ökning av andelen kvinnliga studenter på högskolans teknikutbildningar.

Två projekt har fokuserat på lärarutbildningen:

I rapporten *Lärarutbildningen utmanar genus* (Linnéuniversitetet och Karlstads universitet) påpekas att flera jämställdhetsinsatser när det gäller lärarutbildningen har handlat om rekrytering till och retention av män inom utbildningen, oftast med hänvisningar till vikten av manliga förebilder. I rapporten påpekas också att det samlade antalet studier av genus- och jämställdhetsperspektiv i svensk lärarutbildning är relativt blygsamt.

Utifrån den befintliga forskningen påpekar författarna att ett okritiskt upprepande av behovet av fler manliga lärare riskerar att leda till att det ses som viktigare att rekrytera män än att rekrytera goda lärare. Det spridda talet om manliga förebilder riskerar att förstärka både ett stereotypiskt maskulint beteende och en hierarkisk könsordning där kvinnor uppfattas som bristfälliga. Ytterligare en risk är att strävan efter fler män i lärarutbildningen bidrar till att kvinnliga lärarstudenters insatser och egenskaper homogeniseras och nedvärderas. Enligt författarna räcker det således inte att enbart fokusera på den kvantitativa jämställdheten. Författarna hänvisar till forskningen, enligt vilken en mer framkomlig väg för att förändra könsmonster, när det gäller utbildning och yrkesval, är att rikta fokus mot de komplicerade genusskapande processer som leder till könssegregerade mönster. Med denna utgångspunkt anser författarna att det krävs en djupare förståelse av hur föreställningar kring kön utövar inflytande på det som sker i lärarutbildningen. I rapporten synliggörs den här typen av föreställningar som behöver lyftas fram, t.ex. hur man i vardagen skapar dikotoma föreställningar om flickor och pojkar och könsidentiteter samt hur man cementerar könsskillnader.

Syftet med projektet *Lärarutbildningen – för män med engagemang för jämställdhet* (Linköpings universitet) var att göra fler män intresserade av lärarutbildningen framför allt när det gäller grundlärarexamen med inriktning mot arbete i förskoleklass och grundskolan årskurs 1-3 samt speciallärarexamen, dvs. de lärarutbildningar som har den lägsta andelen män.



För att öka andelen män i dessa utbildningar har projektet arbetat inom lärarutbildningarna med att höja graden av genusmedvetenhet, stärka de genuspedagogiska inslagen samt att utvidga beredskapen att arbeta normkritiskt. Projektets vision var att män, i projektets förlängning, lockas av en lärarutbildning där genus, och maskulinitet i synnerhet, aktivt och konstruktivt problematiseras. Projektet har betraktat det faktum att lärarutbildningen i flera av sina inriktningar sedan tidigare är feminint kodad som en tillgång. Utgångspunkten har varit att män i denna genuskontext blir synliga för sig själva såsom män och som genusvarer, och att detta i utbildningen blir en språngbräda i arbetet med att göra män medvetna om sina genusmärkta privilegier och sin roll i en genusordning.

I rapporten framhålls vikten av att stärka ett kritiskt genusperspektiv i lärarutbildningarna. UHR delar denna uppfattning. Däremot anser UHR att projektets resultat skulle ha blivit mer givande om projektet haft ett annat upplägg. Framför allt borde man ha förankrat projektet inom den befintliga forskningen inom området, inte minst inom maskulinitetsforskningen. Maskulinitetsforskningen ger exempelvis en bild av olika manlighetskonstruktioner och visar att det sker stora förändringar av manligheten samt att själva definitionen av hegemonisk manlighet håller på att omdefinieras.

Projektansvariga borde även ha bemött de påståenden som uttrycks av de manliga studenterna i intervjuerna. Exempelvis säger en av männen att män inte söker till lärarutbildningen på grund av kvinnodominansen på utbildningen. Han utgår således från en tes som bygger på ett klassiskt antagande om homosocialitet, dvs. att män är trygga om det finns andra män. Projektansvariga lämnar påståendet obesvarat i stället för att förhålla sig till det genom att utgå från relevant forskning. Projektledarna borde också ha frågat lärarutbildarna hur de gör för att skapa maskulinitet.

# Olika lärosäten – olika förutsättningar för jämställdhetsarbete

Lärosätena har kommit olika långt när det gäller jämställdhet. Vissa lärosäten, exempelvis Lunds universitet och Uppsala universitet, har länge arbetat strategiskt med jämställdhet. Andra lärosäten, framför allt de som domineras av tekniska, naturvetenskapliga och konstnärliga utbildningar, har fortfarande mycket att göra. Det innebär att DJ-projekten vid dessa lärosäten ofta varit på en ganska basal nivå och återspeglat vad som är möjligt att göra på de berörda lärosätena. Icke desto mindre har dessa projekt varit mycket viktiga för dessa lärosäten, även om de inte alltid kan bidra särskilt mycket till jämställdhetsarbetet vid andra lärosäten.

I detta sammanhang vill UHR lyfta fram projektet *Rekrytering, karriär och karriärvägar vid de konstnärliga högskolorna* (Dans- och cirkushögskolan, Konstfack, Kungl. Konsthögskolan, Kungl. Musikhögskolan, Operahögskolan samt Stockholms Dramatiska högskola) som har varit ett samarbetsprojekt mellan sex konstnärliga högskolor. Att flera högskolor med liknande profil har samarbetat har, enligt UHR:s uppfattning, bidragit till legitimitet och långsiktighet i det framtida jämställdhetsarbetet vid dessa högskolor. UHR anser att det har varit ett viktigt och angeläget projekt eftersom konstnärliga högskolor sällan jobbar med genus- och jämställdhetsfrågor. Det finns många gråzoner inom det konstnärliga området, som har med normer att göra. Ofta finns det exempelvis en manlig kanon och man brukar självreproducera det manliga geniet. Denna manliga kanon samt "magkänslan", enligt uppfattningen "You know excellence when you see it" är vanliga som grund för rekrytering vid konstnärliga högskolor. Rekryteringsprocessen inom det konstnärliga området kännetecknas därmed ofta av dålig transparens, vilket har kommit fram även i det aktuella projektet. Slutrapporten för projektet visar hur man kan få ordning och transparens i rekryteringsprocessen, vilket är en mycket angelägen uppgift för de konstnärliga högskolorna. Enligt UHR är det positivt att projektet har haft både ett individ- och ett institutionsperspektiv, dvs. att nyckelpersoner varit inblandade i projektet och att projektet varit väl förankrat i institutionernas arbete.

Ett lärosäte där man inte kommit särskilt långt när det gäller jämställdhet är Sveriges lantbruksuniversitet (SLU)<sup>22</sup>. Det är därför positivt att två av DJ-projekten har pågått vid universitetet: *Genus och normkri-*

---

22. Det framgår bl.a. i rapporten *Genus och normkritiska perspektiv på undervisning och studiemiljö* (SLU)

*tiska perspektiv på undervisning och studiemiljö och Genusintegrering och jämställdhetsarbete vid fakulteten för skogsvetenskap. I rapporten Genus och normkritiska perspektiv på undervisning och studiemiljö framhålls att genusperspektiv kan uppfattas som svåra att integrera och jämställdhetsfrågor kan ha svårt att få fäste och prioriteras på SLU, ett lärosäte som genomsyras av ett naturvetenskapligt perspektiv.*

Några rapporter berör teknikområdet: *Jämställdhet i programutvecklingsprocessen* (Chalmers tekniska högskola), *Diskriminering i rekryteringsärenden? En fallstudie av Chalmers Tekniska Högskola. Uppföljande studie av direktrekryterade och ensamsökande* (Chalmers tekniska högskola), *Från ord till handling: forskningsbaserad utveckling av jämställdhetsarbete vid teknisk fakultet (KTH)*, *Inventera kopplingen mellan kön och faktisk arbetssituation inom fakulteten (KTH)*, *Fysik och genus* (Stockholms universitet) och *Teknik för flickor – fortsättningskurs* (Högskolan Väst).

Några rapporter behandlar naturvetenskapliga området. Bland dessa kan nämnas *Mentor4Equality* (KI), *Passa och passa in. Om manlighet, fotboll och utbildningsval* (KI) och *Genusperspektiv på medicinsk forskning – beskrivning och utvärdering av tre forskarutbildningskurser* (Linköpings universitet).

# Olika metoder och former för åtgärder

Enligt DJ:s kartläggning av jämställdhetsinsatser vid lärosätena<sup>23</sup> var utbildningsinsatser i olika former den absolut vanligaste formen av åtgärd för att främja jämställdhet under den undersökta perioden. I rapporten påpekas också att en undersökning eller analys av ett avgränsat område sågs som en insats, fast det ofta handlade om en kartläggning. Även när det gäller DJ-projekten har den vanligaste formen av åtgärder varit olika typer av utbildningsinsatser, och även den här gången har insatserna ofta handlat om en kartläggning. Inom ramen för projekten har även en rad andra metoder och åtgärder använts, utöver kartläggningar och utbildningsinsatser, nämligen:

- aktionsforskning/följeforskning,
- backstage,
- benchlearning,
- bibliometriska mått,
- forumteater/forumspel,
- genuscertifiering,
- genuslabb,
- genusmedvetna kursvärderingar,
- mentorsprogram,
- personas,
- projektarbete, och
- storytelling.

## Aktionsforskning/följeforskning

Aktionsforskning och fölieforskning är två nära besläktade ansatser i det interaktiva forskningsfältet, dvs. forskning som tar sin utgångspunkt i praktiken och som betonar en gemensam lärandeprocess.

Aktionsforskning är ett sätt att kombinera forskning och praktiskt utvecklingsarbete, genom att forskningen sker i samarbete med den undersökta verksamheten. Samarbetet innebär därmed att två olika kunskapsfält möts, praktikerns verksamhetsnära perspektiv och forskarens vetenskapliga perspektiv. Mötet mellan de båda fälten ska leda till ömsesidigt kunskapsutbyte och att ny kunskap skapas. Forskarens bidrag innebär kunskaper om forskning, teori, metod och analys medan praktikern å sin sida har djupa kunskaper om sin egen dagliga verksamhet.

---

23. Heikkilä, M. & Häyrén Weinestål A., *Kartläggning och analys av jämställdhetsinsatser vid svenska universitet och högskolor 2000-2009* (Rapport 2009:i)

Följeforskning är en flexibel utvärderingsform som löper under projektets gång. Det övergripande målet med följeforskning är att skapa förutsättningar för en fortlöpande utvärdering och ett kontinuerligt lärande i projekt.

Aktionsforskning och följeforskning har visat sig vara mycket givande forskningsformer i ett strategiskt jämställdhetsarbete. Enligt UHR är det därför mycket intressant att några av projekten har använt sig av dessa ansatser. Bland dessa projekt kan nämnas följande:

I projektet *Genusmedveten och hållbar kompetensförsörjning vid LTU* (Luleå Tekniska Universitet) har genusforskare arbetat tillsammans med kompetensförsörjningsprocessens aktörer. Centrala samarbetspartner har varit ledning, specialister/projektledare och handläggare vid personalenheten vid LTU, som bistått med praktisk kunskap om rutiner, riktlinjer och andra styrdokument som används för att stödja processen för anställningsärenden. Utifrån såväl tidigare erfarenheter av jämställdhetsinsatser vid LTU som interaktiva metoder, har projektet strävat efter att bredda förståelsen av hur kön skapas, görs och upprätthålls i LTU:s nuvarande rekryterings- och befordringsprocesser. I olika interaktiva aktiviteter har man identifierat olika problemområden. Resultatet har blivit ett antal "hållplatser" där man, för att uppnå en genusmedveten och hållbar kompetensförsörjningsprocess, bör stanna upp och uppmärksamma, diskutera och utveckla kritiska moment i ett rekryterings- eller befordringsförfarande. En hållplats vid beredning på institutionsnivå är exempelvis – hur kan man bredda sökandet för att undvika att rekrytera "more of the same"?

Utgångspunkten för projektet *Lärarytbildningen utmanar genus* (Linnéuniversitetet och Karlstads universitet) har varit att det krävs såväl kunskap som reflektion för att bli medveten om hur genus tar sig uttryck i den dagliga praktiken. Tillvägagångssättet i projektet har därför varit att undersöka hur genus konstrueras i lärarytbildningssammanhang och att tillsammans med de deltagande lärarytbildarna reflektera kring vilka mekanismer som är verksamma i att återskapa eller utmana etablerade genusmönster. Med observationer och reflektioner som erfarenhetsbas har sedan rapportens slutsatser formulerats. Genom observationerna och intervjuerna har projektledarna kunnat konstatera att det finns en rad hinder i lärarytbildares arbete med genusfrågor. Grundläggande är att begreppen jämställdhet och genus ofta används på oreflekterade sätt. Studien har också visat att seminariediskussioner ofta rörde sig på en vardagsnivå. Detta är problematiskt eftersom det i vardagspratet ofta ryms oreflekterade, ibland till och med diskriminerande kommentarer. Följaktligen skildrar rapporten hur stereotypa och könspolära föreställningar på ett oreflekterat sätt har upprepats inom undervisningen.

Projektet *Genus och normkritiska perspektiv på undervisning och studiemiljö* (SLU) har genomförts som ett aktionsforskningsprojekt där pla-

neringen av projektet inbegripit studenter och lärare, universitetskommittéer och arbetsgrupper. Genom intervjuer, fokusgrupper, enkäter samt många möten frammejlades ett projekt som mötte behoven på SLU. Resultatet blev en kurs i normkritisk pedagogik för lärare samt en satsning på genus och normkritik för SLU:s kommunikatörer. Utöver detta har en forskningsstudie ingått i projektet. Forskningen har som övergripande frågeställning haft "Vad händer när man introducerar genus och normkritisk pedagogik på ett huvudsakligen naturvetenskapligt universitet?". Slutsatserna från projektet visar på både möjligheter och utmaningar med att arbeta med genusperspektiv i undervisningen. Utmaningarna är relaterade till organisationsstruktur och kultur och möjligheterna visar på lärarnas och studenternas möjlighet att i sin dagliga praktik påverka och utmana normer och föreställningar och på så vis medverka till att skapa en mer inkluderande studerandemiljö. I en vetenskaplig artikel<sup>24</sup> som är ett resultat av forskningsstudien inom ramen för projektet konstateras att aktionsforskning har visat sig vara ett fruktbart sätt att skapa interaktion och engagemang i projektet då utgångspunkten har varit att involvera aktörer för att definiera problem/utmaningar samt medverka i att ta fram sätt att arbeta vidare med desamma. Genom de olika aktiviteterna har projektledaren fått insikt och kunskap om föreställningar, tankar och erfarenheter från organisationen som sedan omsattes i praktiken genom de olika kursernas innehåll. Enligt artikeln har aktionsforskningen skapat diskursiva öppningar speciellt hos lärare på SLU.

Projektet *Hållbar strukturell förändring – möjlighet eller utopi?* (Umeå universitet) har varit en form av följeforskning som under projektets gång fått göra vissa justeringar för att anpassa sig till det som skett i verksamheten. Projektet har inneburit ett samarbete mellan genusforskning och praktiskt jämställdhetsarbete där dessa båda kompetenser samverkat.

Utgångspunkten i projektet *Från ord till handling: forskningsbaserad utveckling av jämställdhetsarbete vid teknisk fakultet (KTH)* har varit att utifrån en aktionsforskningsinriktad ansats skapa ett lärande mellan individer i olika organisationer kring erfarenhetsbaserade lärande exempel om jämställdhetsarbete.

Vikten av att förena expertkunskap med strategiskt utvecklingsarbete framhålls även i den andra DJ-rapporten vid KTH, rapporten *Från ord till handling: forskningsbaserad utveckling av jämställdhetsarbete vid teknisk fakultet*. I rapporten påpekas att det inom administrationen finns expertkunskap som i alltför hög utsträckning inte tas tillvara. Vidare påpekas i rapporten att experterna på jämställdhet arbetar med att kartlägga och sammanställa men inte involveras i fortsatt strategiskt utvecklingsarbete tillsammans med fakulteten. Enligt rapporten är det viktigt att skapa sam-

---

24. Powell, S. & Ah-King M (2013) A case study of integrating gender perspectives in teaching and in subject content at a natural science university in Sweden. *Inter-national Journal of Gender and Technology*.

arbetande kontaktytor mellan administratörer och akademiker, att skapa en Vi-kultur där kunskap i jämställdhet och genus kommer att uppfattas som något värdefullt.

Även projektet *Genusmedvetna chefer – ett villkor för ett genusmedvetet universitet* (Stockholms universitet) har byggts på en ansats som projektledarna kallar för aktionsorienterad genusforskning.

I den utvärdering som gjorts av projektet *Jämställdhet på avvägar?* (Linnéuniversitetet) har följeforskning använts som utvärderingsmetod. Enligt slutrapporten för projektet har valet av utvärderingsmetoden gjort att utvärderaren arbetat nära verksamheten och hela tiden haft en löpande dialog med projektledaren och projektdeltagare.

## **Backstage**

Ett av de huvudmoment som projektet *Morgondagens forskningsledare vid Lunds universitet* (Lunds universitet) bestått av var s.k. backstagediskussioner. Backstagemetoden utgår ifrån teorier om erfarenhetsbaserat lärande. Det är en strukturerad handledningsmetod som bygger på att man tillsammans med kollegor utbyter erfarenheter och lär om och av verkliga problem eller dilemman. Deltagargrupperna ska vara s.k. främjingsgrupper och ska därför konstrueras utifrån så stor variation som möjligt. Det är också viktigt att deltagarna inte ska vara i beroendeställning till varandra. De tre deltagargrupperna i projektet har konstruerats utifrån principen ”så stor variation som möjligt” med avseende på forskningsbakgrund och fakultetstillhörighet. Utvärderingen av projektet har visat att backstage var det huvudmoment som var mest uppskattat av deltagarna. Det var också i backstagediskussionerna som deltagarna tyckte att de lärde sig mest om jämställdhet.

## **Benchlearning**

Projektet *Från ord till handling: forskningsbaserad utveckling av jämställdhetsarbete vid teknisk fakultet* (KTH) har använt sig av metoden benchlearning. Benchlearning är en utveckling av benchmarking, som i korthet innebär att man jämför sin verksamhet med ett annan, föredömlig verksamhet för att se hur den kan effektiviseras. Benchlearning går ett steg vidare genom att låta fler bli delaktiga i jämförelsen och genom att stimulera till ökat lärande i organisationen och utveckla dess förmåga att ta till sig ny kunskap. Den betonar vikten av att förklara och förstå och att engagera många i processen.

Projektet har delats in i en intern och en extern fas. Den interna fasen har bestått av en lärprocess om KTH:s eget jämställdhetsarbete och har varit en metodologisk förutsättning för att kunna utveckla benchlearning i den externa fasen. Målsättningen har varit att utveckla ett bestående

nätverk för lärande och erfarenhetsutbyte mellan de tekniska högskolorna, där empiri från de egna organisationerna skulle finnas till grund.

## **Bibliometriska mått**

Olika typer av bibliometriska mått har blivit allt viktigare i akademien. De har stor betydelse vid fördelning av forskningsmedel och tillsättning av högre tjänster inom akademien. Basen för de bibliometriska måtten utgörs av publicering i vetenskapliga tidskrifter.

I rapporten *Utbildningspaket för rekryteringsgrupper om jämställd rekrytering* (Uppsala universitet) påpekas att vissa discipliner och vetenskapsområden har mer formaliserade förfaranden, där användningen av bibliometriska indikatorer är det vanligaste exemplet. Ju mer formaliserade och vedertagna de huvudsakliga kriterierna är, desto starkare är vanligen åsikten att det är just dessa som otvetydigt visar på vetenskaplig kvalitet. I rapporten framhålls att det i praktiken handlar om att en måttstock av flera möjliga av en eller annan anledning har blivit så förhärskande att andra i det närmaste osynliggjorts.

Projektet *Jämställdhet i rekryterings- och befordringsprocessen? En fallstudie vid Chalmers tekniska högskola. Uppföljande studie av direktrekryterade och ensamsökande* har använt sig av bibliometriska mått för att undersöka om användning av direktrekrytering och/eller tjänsteutlysning där det bara blir en sökande innebär att Chalmers tekniska högskola anställer mindre kvalificerade sökande och fler män än kvinnor.

Inom ramen för projektet har man undersökt den bibliometriska meriteringsnivån hos direktrekryterade samt hos sökande till tjänster där det endast finns en sökande. Hypotesen har varit att direktrekrytering samt även smal tjänsteutskrivning som enbart ger få (en) sökande möjlighet att söka kunde användas för att favorisera vissa kategorier av medarbetare. Detta skulle kunna bidra till sämre kvalificerade sökande, samt till en överrepresentation av män. Rapportens slutsats är att tjänstetillsättningar där det bara finns en sökande kan innebära ett problem, både för att de som anställs på detta sätt uppvisar lägre bibliometrisk meritering och för att betydligt fler män än kvinnor rekryteras på detta sätt. Ett fåtal sökande är ojämförligt väl meriterade, den stora majoriteten ligger ungefär kring medel och några få är sämre bibliometriskt meriterade. Detta skulle kunna leda till rekommendationen att direktrekrytering bör göras med försiktighet.

UHR anser att studien är väl genomförd. Den visar visserligen ett mycket litet utsnitt ur verkligheten men det kan finnas pedagogiska poäng med den här typen av kartläggning. Den här typen av ansatser kan vara verkningsfulla. Exempelvis har Agnes Wolds och Christine Wennerås studie om hur kvinnors och mäns ansökningar bedöms vid fördelningen



av forskartjänster<sup>25</sup> haft ett mycket stort genomslag. Att visa empiriskt hur något förhåller sig kan således vara verkningsfullt som metod. Det är också viktigt att undersöka rekryteringsvägar. Genom att exempelvis se vilka tjänster som har s.k. "ensamsökande" kan skraddarsydda tjänster avslöjas. UHR håller också med rapportens slutsats att sammansättningen av bedömarna är viktig och att blandade rekryteringsgrupper bör användas.

Även om det är intressant att lyfta fram denna typ av resultat är det enligt UHR viktigt att påpeka att de två rekryteringsformer som analyseras i rapporten gäller den absoluta eliten. Eftersom de sökande som analyseras i rapporten är mycket välmeriterade innebär det att selektionen har skett mycket tidigare än i samband med rekryteringsprocessen. Enligt UHR borde man inom ramen för projektet ha gjort en analys om selektionsprocessen och undersökt när i processen selektionen sker. Det är dock viktigt att problematisera vad ett mansdominerat område har för betydelse för rekryteringen av kvinnor. Exempelvis kan frågan ställas om kvinnor ska ha samma beviljandegrad som män för att institutionen ska vara jämställd.

## **Forumteater/forumspel**

I några av projekten, exempelvis *Genusperspektiv på medicinsk forskning* (Linköpings universitet) och *Mentor4Equality* (KI) har forumteater/forumspel använts, bl.a. i syfte att reflektera över och öva sig att hantera härskartekniker, att öva motstrategier och främjandetekniker och att synliggöra de problem som hänger samman med ojämlikhet i relationen mellan doktorand och handledare.

## **Genuscertifiering**

Syftet med projektet *Genuscertifiering på institutionsnivå* (Lunds universitet) har varit att testa modellen för genuscertifiering på tre institutioner vid Lunds universitet. Modellen bygger på en självdeklaration, att institutionen själv går i god för att allt är korrekt. På så sätt kan varje institution hitta sitt eget arbetssätt för att integrera ett genusperspektiv i verksamheten. UHR tycker att metoden är mycket intressant och gör det lättare för institutioner att arbeta med genusperspektiv i den egna verksamheten. UHR anser dock att målbilden kan uppfattas som lite otydlig och att det inte är helt klart vad det är exakt som krävs för att bli genuscertifierad. Exempelvis kan frågan ställas hur stor andel av lärarna som ska vara genusmedvetna. En annan fråga som bör ställas är om det

---

25. Wold, A. och Wennerås, C., *Peer review favors males*, Department of Medical Microbiology and Immunology and Department of Clinical Immunology, Göteborg, 1996

är tillräckligt med en ökad genusmedvetenhet på institutionerna för att uppnå det man vill uppnå.

## **Genuslabb**

Inom ramen för projektet *Genuslabbet vid Linköpings och Stockholms universitet 2010-2013* har åtta lärande möten, s.k. genuslabbar, genomförts. I beskrivningen av innehållet av labbarna framstår framför allt labbet *Vad händer efter disputationen?* som särskilt intressant. Labbet handlade om karriärvägar efter disputationen och flera konkreta tips gavs, både utifrån forskning på området och utifrån personliga erfarenheter. I slutrapporten påpekas att labbet kanske var det mest praktiskt och individuellt orienterade av de åtta genuslabbarna och det uppskattades mycket av deltagarna.

I detta sammanhang vill UHR påpeka att de praktiska tipsen tyvärr inte har dokumenterats, vilket är synd eftersom de av denna anledning inte kan spridas och komma de andra lärosätena tillgodo.

## **Genusmedvetna kursvärderingar**

Inom ramen för projektet *Genusmedveten kursvärdering* (Högskolan i Halmstad) har man studerat i vilken utsträckning jämställdhetsmål och genusperspektiv kommunicerats i styrdokument (läs: kursplaner) samt hur detta i så fall fångas upp och kvalitetssäkras i kursvärderingar. Som en konsekvens av iakttagelserna har projektet även strävat efter att utveckla kursvärderingsförfarandet så att jämställdhetsaspekter och genusperspektiv kan tydliggöras och därigenom skapa förutsättningar för kvalitetssäkring även i dessa avseenden.

Genomförandet av projektet har omfattat tre delar; en diskussion om kopplingen mellan kursplaner och kursvärdering, en undersökning om och i så fall hur jämställdhetsaspekter och genusperspektiv ingår i kursvärderingssystemet, samt några försök till utveckling av nya kursvärderingsmodeller. Enligt rapporten ska delarna ses som nödvändiga utgångspunkter för den reflekterande diskussion som hela projektet vilat på.

## **Kartläggningar**

Som redan nämnts handlar en del av DJ-projekten om kartläggningar, snarare än insatser. Kartläggningarna har oftast varit begränsade till det egna lärosätet. I detta sammanhang är det viktigt att påpeka att den här typen av satsningar i form av interna kartläggningar och utvärderingar har en lång tradition. Enligt UHR kan en konsekvens av detta konstanta flöde av kartläggningar bli att man slutar intressera sig för dessa. Samtidigt finns det pedagogiska poäng med kartläggningar och givetvis är

kartläggningar nödvändiga som ett första steg i ett strategiskt jämställdhetsarbete. Man kan också konstatera att även om det finns en mättnad på kartläggningar ligger deras styrka i den samlade bild som de förmedlar. Att flera av DJ-rapporterna förmedlar samma bild av akademien som tvärtemot den gängse bilden särbehandlar kvinnor på ett för dem negativt sätt, gör att särbehandlingen blir svår att bortse ifrån.

Ett projekt som tydligt angett att det varit en kartläggning är projektet *Inventera kopplingen mellan kön och faktisk arbetssituation inom fakulteten* (KTH). Kartläggningen har baserats på en kvantitativ och en kvalitativ studie.

UHR anser att slutrapporten för projektet innehåller mycket data och på så sätt är mycket illustrativ. Den är tydlig och har många poäng. Dock borde resultaten problematiseras mer och man borde ha försökt förklara påståendena mer. Även om syftet med projektet uttryckligen varit att kartlägga har en handlingsplan presenterats. Det innebär att projektet inte bara varit en kartläggning utan även ett försök till utvecklings- och förbättringsarbete. Enligt UHR är det också positivt att man i rapporten använt sig av könsuppdelad statistik. UHR anser att det måste finnas en drivkraft till förändring vid institutionerna. De kan spurras till ett förändringsarbete när könsskillnader avseende arbets- och karriärvillkor kommer fram genom den här typen av kartläggning. Sammantaget anser UHR att den modell som används i rapporten är ett bra verktyg för att jobba med jämställdhet. Modellen skulle kunna användas som ett nationellt verktyg för kartläggning av de lärosäten eller institutioner som är intresserade av att göra ett förändringsarbete.

## **Mentorsprogram**

Projektet *Mentor4Equality* (KI) har varit utformat som ett ettårigt mentorsprogram för 16 adepter (doktorander och postdocs) och 16 mentorer. Inom ramen för programmet har adepterna undersökt villkoren för att göra forskarkarriär vid Karolinska Institutet utifrån ett genus- och etnicitetsperspektiv. Mentorerna har i huvudsak fungerat som bollplank till adepterna både beträffande granskningen och beträffande adepternas övriga behov av att diskutera sina karriärer. Målet med projektet har varit att generera kunskap om mekanismer och strukturer som motverkar jämställdhet och jämlikhet i samband med forskarutbildningen och postdoc-perioden.

## **Personas**

Projektet *Genusmedveten och hållbar kompetensförsörjning vid LTU* (Luleå tekniska universitet) har genomförts med utgångspunkt i processmetoden personas, en metod som kan användas för att kommunicera

en situation/problembild. Personor är fiktiva men skapas utifrån verkliga data som samlats in via intervjuer, enkäter och observationer. I projektet har man använt sig av personor som har anpassats för att adressera genus och jämställdhet.

## **Projektarbete**

Inom ramen för projektet *Morgondagens forskningsledare vid Lunds universitet* har deltagarna genomfört ett projektarbete på temat "Ledning av komplexa forskningsmiljöer" där de studerat och analyserat forskningsmiljöers organisation, ledarskap, jämställdhet, kommunikation och förutsättningar. Utifrån sin analys har deltagarna fått skriva en rapport med feedback och förslag till utvecklingsåtgärder eller förändringar av den aktuella forskningsmiljön. Rapporten skulle också lyfta fram miljöns starka sidor men framförallt fokusera på ledningsstruktur, jämställdhet och infrastruktur.

Den muntliga redovisningen av projektarbetena har gjorts i s.k. Critical friends seminarier i syfte att summera och abstrahera kunskapen om vad som karakteriserar fenomenet "forskningsledarskap". 30 projektarbeten har genomförts inom ramen för programmet. Några av rapporterna är redan publicerade i Lunds universitets rapportdatabas och ytterligare någon/några kommer att omarbetas till vetenskapliga publikationer.

## **Storytelling**

Projektet *Storytelling – att skriva om berättelsen om akademien* (Umeå universitet) har utgått ifrån grundtankar inom Corporate Storytelling. Det är en metod som använts i företag och organisationer i USA, ofta i antingen marknadsföringssyfte eller för att skapa förändring i organisationen. En central utgångspunkt är att befintliga berättelser i en organisation är viktiga resurser som kan användas för att utveckla berättelser i organisationen eller för att synliggöra organisationens värderingar.

Under projektet har 21 berättelser samlats in, dels genom intervjuer och dels via texter som kvinnliga forskare själva har skrivit. Tanken har varit att berättelserna skulle ge en bred bild av hur det är att vara kvinna i akademien och vid Umeå universitet. Berättelserna visar på både positiva och negativa upplevelser. De allra flesta berättelser visar dock att kön spelar stor roll, både för möjligheten att göra karriär och för arbetsmiljön.

Enligt UHR är det intresseväckande att rapporten använder sig av en metod, som innebär att man skapar subjektiva bilder av hur man upplever och tolkar sin vardag i akademien. UHR anser att det finns analytiska poäng med att samla den här typen av subjektiva erfarenheter från akademisk kultur. UHR tycker dock att det är oklart vilka fördelar detta tillvägagångssätt ger i förhållande till djupintervjuer. UHR vill också framhålla att

studien hade kunnat bli banbrytande om den haft en komparativ ansats, dvs. fått även män att berätta och jämfört kvinnors och mäns berättelser.

UHR vill också understryka att metoden Storytelling förutsätter att berättelserna sprids. Den ursprungliga tanken var att berättelserna skulle publiceras online. Detta framgår i projektets ansökan om medel från DJ. Enligt ansökan skulle projektet resultera i en skrift med de kvinnliga forskarnas berättelser och en slutrapport för projektet. Vidare skulle skriften med berättelserna publiceras på Umeå universitets webbplats. Detta har dock inte gjorts och Umeå universitet har gjort gällande att projektledaren äger rättigheterna till skriften. UHR finner det problematiskt att resultatet av ett projekt finansierat av en statlig delegation inte finns tillgängligt för allmänheten.

## Utbildningsinsatser

Utbildningsinsatser har varit den absolut vanligaste formen av åtgärd i DJ-projekten. I slutrapporterna för projekten framgår att kunskapsnivån om jämställdhet är bristfällig på lärosätena och att olika typer av utbildningsinsatser därför har gjorts för att höja kunskapsnivån.

UHR anser att det givetvis är bra, sett ur ett jämställdhetsperspektiv, att kunskapshöjande insatser görs. I rapporterna framgår dock inte alltid vad det är som ska hända efter en genomgången utbildning. I detta sammanhang är det också viktigt att påpeka att isolerade utbildningsinsatser som inte kopplas till verksamhetsutveckling, med största sannolikhet inte leder till en hållbar utveckling av jämställdhetsarbetet.

I DJ-projekten har utbildningsinsatserna skett i form av föreläsningar, kurser, workshops och seminarier, ofta på internat.

Enligt UHR kan den avskildhet man skapar genom att åka på internat vara bra för en utvecklings- och lärprocess inom ett okänt kunskapsområde. Dock bör deltagande i internat problematiseras ur ett pedagogiskt perspektiv. Exempelvis kan man fråga sig hur mycket distans man får till innehållet om man deltar i den här typen av dyra satsningar. Risken finns att det kan bli svårt att förhålla sig kritisk till innehållet när man fått bo och äta gratis i en fin miljö.

Som redan nämnts har flera projekt genomfört olika typer av utbildningsinsatser. De olika projekten beskrivs på andra ställen i denna rapport. Projektet *Genusperspektiv på medicinsk forskning* (Linköpings universitet) kommer att illustrera användandet av utbildningsinsatser. Inom ramen för detta projekt har tre forskarkurser om vardera tre högskolepoäng utvecklats och genomförts. Målgruppen har varit doktorander och handledare, företrädesvis inom medicinsk fakultet eller inom forskning med anknytning till medicin, hälsa och vård. Kurserna innehöll föreläsningar, seminarier, workshops, handledning av grupper samt forumspel. En stor mängd infallsvinklar på genus, genusmedicin och

intersektionalitet har presenterats inom ramen för kurserna. Den pedagogiska metod och filosofi som användes på alla kurser har varit problem-baserat lärande (PBL), som innebär att deltagarnas aktiva delaktighet i lärande står i fokus. I undervisningen kom PBL till uttryck bl.a. genom att deltagarna själva – med hjälp av lärare och andra gruppdeltagare – har fått söka sig fram till och formulera vad genusperspektiv och intersektionalitet skulle kunna innebära i deras egen forskning, samt själva reflektera över och formulera sin syn på jämställdhet i akademien, etik och forskarens roll och ansvar i samhället.

# Kvantitativt och kvalitativt jämställdhetsarbete

En kvantitativ kartläggning av könsfördelning på olika nivåer är ett viktigt led i ett lärosätes jämställdhetsarbete. Den hjälper till att synliggöra studenters och anställdas villkor utifrån ett könsperspektiv. De områden som kan kartläggas är exempelvis löner, arbetsinnehåll, könsfördelning i doktorandgruppen och i gruppen av handledare, könsskillnader avseende vilka personer som får postdoktjänster efter avlagd doktorsexamen och könsskillnader avseende uttag av föräldraledighet.

Rapporten *Implementering och utvärdering av jämställdhetsindikatorer* (Uppsala universitet) fokuserar på den kvantitativa jämställdheten. Projektets syfte var att färdigställa, testa och implementera jämställdhetsindikatorer vid universitetet. Indikatorerna utgör kvantitativa mått på vissa aspekter av jämställdhet inom universitetet: ledning, yrkesgrupper, anställningsförhållanden, föräldraledighet, sjukfrånvaro, utbildning på grundnivå och utbildning på forskarnivå. De baseras på tillgänglig information i universitetets datasystem, så att ingen övrig datainsamling blir nödvändig. Indikatorerna har gjorts tillgängliga via universitetets generella ledningsinformationssystem och är tänkta att bl.a. användas i självvärderingssyfte.

I rapporten framhålls att jämställdhetsindikatorerna utgör ett välfungerande webbverktyg för självvärdering inom jämställdhetsområdet. Verktyget är tänkt att underlätta arbetet och spara tid för dem som ansvarar för och arbetar med jämställdhetsfrågor på Uppsala universitets institutioner eller motsvarande. Enligt rapporten har många lärosäten visat intresse för indikatorerna och vill själva undersöka möjligheterna att bygga upp egna liknande system.

UHR anser att den bakomliggande tanken med jämställdhetsindikatorer är god. Det är viktigt för ett lärosätes jämställdhetsarbete att man på ett enkelt sätt ska kunna komma åt en könsuppdelad statistik. Det som är intressant med jämställdhetsindikatorerna är att könsuppdelad statistik finns samlad på ett tillgängligt sätt. Indikatorerna utgör också ett användbart instrument för olika typer av jämförelser mellan de olika institutionerna på ett lärosäte<sup>26</sup>. Sammanfattningsvis anser UHR att könsuppdelad statistik rörande lägre nivåer inom lärosätet är mycket intressant som underlag för jämställdhetsarbetet vid lärosätet.

UHR anser dock att rapporten väcker en del frågor och att den borde innehålla mer resonemang kring de framtagna indikatorerna, samt de

---

26. Dock får man inte glömma att det ibland kan röra sig om mycket små tal och därmed kan det finnas röjanderisk.

metoder och verktyg man använt sig av. Det saknas argumentation kring de val av indikatorer och de ställningstaganden man gjort, exempelvis när det gäller avsaknaden av en så viktig jämställdhetsindikator som lön.

UHR har också funderingar kring den s.k. mätaren. Varför ska den vara könsneutral? Varför har man valt ett så svårbegripligt verktyg som kräver en tillhörande tabell för att kunna förstå det? Varför presenteras inte den könsuppdelade statistiken på ett mer traditionellt och transparent sätt, t.ex. genom stolpdigram? På så sätt skulle det vara möjligt att se förändringar över tid för både män och kvinnor, vilket skulle bli mycket intressant. UHR har också funderingar kring det pedagogiska i att man med hjälp av mätaren i förväg bestämmer vad som är problemet. Borde analysen inte överlämnas till dem som jobbar med jämställdhetsfrågor på institutionsnivå? Det kanske finns en anledning att det ser ut som det gör just vid denna institution?

Andra frågor som dyker upp är användandet av heltidsekvivalenter och inte personer. Varför är målet för särindikatorerna<sup>27</sup> att den relativa skillnaden i andelen bland kvinnorna respektive bland männen som tillhör en viss grupp inte ska vara mer än 5 procentenheter? UHR undrar också varför en normerad skala valts som gör att det inte går att utläsa om skillnaden mellan grupperna är stor eller liten? Att hålla sig till procentfördelningen, t.ex. 75 procent män och 25 procent kvinnor, säger mer och blir mer transparent.

Sammantaget menar UHR att om det finns bra förklaringar till varför projektledningen gjort de val man gjort inom ramen för projektet så framgår dessa inte av rapporten.

I detta sammanhang vill UHR också understryka att en kvantitativ kartläggning inte är tillräcklig för att uppnå en reell förändring av relationen mellan kvinnor och män utan behöver kompletteras med kvalitativa data. Kvantitativa jämställdhetsmål är relativt lätta att definiera, mäta och följa upp och kvantitativa kartläggningar är ett bra sätt att beskriva köns- och resursfördelningar i en organisation. En ensidig fokusering på kvantitativa modeller kan dock vara ett hinder för att diskutera jämställdhetsfrågor i termer av makt och tolkningsföreträde. En jämn könsfördelning inom en organisation kan ha ett viktigt symbolvärde men behöver inte automatiskt innebära att organisationen är kvalitativt jämställd. Det är först en kvalitativ kartläggning som kan synliggöra de normer och värderingar som råder på lärosätet. En kvalitativ kartläggning är således en nödvändig förutsättning för att ett lärosäte ska kunna jobba med jämställdhet på ett strategiskt sätt. En kvantitativ kartläggning är dock en viktig utgångspunkt för kvalitativa analyser.

En av de rapporter som understryker att det inte räcker med att arbeta med kvantitativ jämställdhet är rapporten *Genusmedvetna chefer – ett*

---

27. Särindikatorer mäter den relativa skillnaden i andelen bland kvinnorna respektive bland männen som tillhör en viss grupp



*villkor för ett genusmedvetet universitet* (Stockholms universitet). I rapporten framhålls att det är nödvändigt att den kvantitativa jämställdheten kombineras med ett kvalitativt jämställdhetsarbete, vilket behöver vila på genusvetenskaplig grund. Enligt rapporten är ett kvalitativt jämställdhetsarbete framförallt angeläget ur hållbarhetssynpunkt. Erhålls inte en fördjupad förståelse av hur genus konstrueras i akademien i såväl strukturerna som kulturen finns en risk att genusordningen efter en tid återställs till vad som uppfattas vara den naturliga ordningen, påpekas i rapporten. Enligt rapporten är genusvetenskapen en garant för att en sådan fördjupad förståelse erhålls.

Projektet *Inventera kopplingen mellan kön och faktisk arbetssituation inom fakulteten* (KTH) har kombinerat en kvantitativ och en kvalitativ kartläggning. Syftet med projektet har varit att synliggöra maktstrukturer som kan utgöra hinder för kvinnors möjlighet att göra karriär inom akademien/fakulteten och att skapa förutsättningar och möjligheter för kvinnor på KTH att meritera sig inom akademien och vilja ta olika chefs- och ansvarsuppdrag. Inom ramen för projektet har man därför genomfört en kartläggning av arbetssituationen inom fakulteten, dels för att identifiera de mekanismer som bidrar till den ojämna könsfördelningen på högre tjänster och befattningar inom KTH, dels för att utveckla en modell för att inventera kopplingen mellan kön och faktisk arbetssituation. Inspiration till projektet har hämtats från en utredning som gjordes på Massachusetts Institute of Technology (MIT) på 90-talet, "A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT".

Kartläggningen har baserats på en kvantitativ och en kvalitativ studie. Den kvantitativa studien har granskat data efter givna variabler med kön som övergripande och genomgående indelningsgrund. Syftet har varit att synliggöra arbetsvillkor och arbetsförhållanden genom könsuppdelad statistik, samt utveckla indikatorer för framtida uppföljningsbehov. Den kvalitativa studien har genom strukturerade intervjuer och workshops fått deltagarna att reflektera och dela erfarenheter, med syfte att fånga informella strukturer, värderingar, upplevda händelser eller icke-händelser med betydelse för jämställdhet.

I rapporten framhålls att arbetet med att ta fram könsuppdelad statistik och indikatorer har varit ett utvecklingsarbete som höjt kvaliteten av data i systemen på KTH. Bland annat har en särskild systemgrupp etablerats med syfte att arbeta fram rutiner för hur könsuppdelad statistik och indikatorer kan erhållas kvalitetssäkrat och systematiserat från de personaladministrativa systemen. Uppdraget har varit att utveckla KTH:s system så att det skulle vara möjligt att ta fram könsuppdelad statistik och indikatorer från basdata i rapportform för årlig uppföljning. Detta har inneburit ett aktivt och kontinuerligt utvecklings- och förbättringsarbete som bygger på att uppföljning och utvärdering i form av rapporter, diagram m.m. kan genomföras på flera nivåer, från övergripande KTH-nivå

ner till avdelningsnivå per skola. Dessutom har gruppen arbetat med att kvalitetssäkra basdata, vilket innebär att det finns rutiner för att kontrollera och säkra en definierad kvalitetsnivå av in- och utdata.

I den andra DJ-rapporten från KTH, rapporten *Från ord till handling: forskningsbaserad utveckling av jämställdhetsarbete vid teknisk fakultet*, behandlas problemet med att lärosätets jämställdhetshandläggare sällan arbetar med strategiskt jämställdhetsarbete. Enligt rapporten består deras arbete huvudsakligen av kvantitativa kartläggningar av olika slag, exempelvis insamling av lönestatistik, anställningsformer, arbetsmiljövillkor etc. I rapporten påpekas att det självklart är viktigt att kunna mäta resultat, följa upp, mäta igen, men att en ensidig fokusering på kvantitativa mätresultat inte fångar de mer intrikata, sofistikerade sociala processer som skapar jämställdhet och ojämställdhet. I rapporten betonas vikten av att kombinera kvantitativa kartläggningar med kvalitativa datainsamlingsmetoder, exempelvis intervjuer, fokusgrupper, benchlearningstillfällen och andra typer av arrangerade samtal. På så sätt kan man skapa en djupare och bredare förståelse för hur jämställdhet och ojämställdhet skapas, upprätthålls och omskapas i organisationer, påpekas i rapporten.

En viktig utgångspunkt för projektet *Jämn könsfördelning på mellanchefernivå – hur påverkas den kvalitativa jämställdheten?* (Malmö högskola) har varit tidigare forskning om att jämställdhet inte bara handlar om andelen kvinnor och män på olika positioner. I slutrapporten för projektet påpekas att Malmö högskola har kommit relativt långt när det gäller den kvantitativa jämställdheten, vilket visar sig bland annat genom att könsfördelningen på den akademiska mellanchefernivån har varit jämn sedan 2005 och att även bland medarbetarna är könsfördelning jämn totalt sett. Vidare har högskolan den högsta andelen kvinnliga professorer i Sverige. Syftet med projektet har varit att undersöka hur den kvantitativa jämställdheten bland mellancheferna förhåller sig till den kvalitativa jämställdheten i högskolan. Den kvalitativa jämställdheten har studerats i relation till olika aspekter av chefsarbete och utvecklingsmöjligheter samt till hur cheferna arbetar med jämställdhet gentemot sina medarbetare. I projektet har även undersökts hur medarbetarna uppfattade chefskapet och jämställdhetsarbetet, samt deras upplevelse av arbetsmiljön och utvecklingsmöjligheterna ur ett jämställdhetsperspektiv.

Sammanfattningsvis konstateras i rapporten att Malmö högskola har kommit relativt långt när det gäller kvantitativ jämställdhet, men att det behövs ytterligare åtgärder för att uppnå även kvalitativ jämställdhet i organisationen. Ett antal områden har identifierats som viktiga för att arbeta för kvalitativ jämställdhet: ledarskap i högskolan, beslutsfattande, arbetsfördelning, möten, karriär, lön och balans mellan arbete och privatliv. För att uppnå kvalitativ jämställdhet krävs, enligt rapporten, att Malmö högskola integrerar likabehandlings- och jämställdhetsfrågorna

i det dagliga arbetet både operativt och strategiskt, så som det är fastställt i den gällande likabehandlingspolicyn för medarbetare.

# Vem har ansvaret för att driva jämställdhet?

## Ledningens roll är central

I flera rapporter understryks vikten av styrning och engagemang från lärosätenas ledningar framför allt för att kunna bygga varaktiga strukturer för jämställdhet. Ledningens betydelse för verksamhetsutveckling och organisationsförändringar ligger också helt i linje med den kunskap och forskning som finns inom området. En ledning som med tydlighet visar att man menar allvar med jämställdhet bidrar till att ge legitimitet till nödvändiga förändringar och implementeringar. En del rapporter vittnar om att ledningarna inte alltid är medvetna om sin roll när det gäller jämställdhetsarbete och några av projekten har följaktligen haft som syfte att skapa medvetenhet kring frågor om jämställdhet hos både faktiska och presumtiva ledare inom akademien.

Exempelvis visar resultaten av intervjuer med dekaner vid Malmö högskola (i rapporten *Jämn könsfördelning på mellancheftsnivå – hur påverkas den kvalitativa jämställdheten?*) att jämställdhet inte betraktades som en fråga i de två ledningsforumen, ledningsgruppen och dekangruppen, som dekanerna ingick i. Det pratades inte om jämställdhet annat än i kvantitativa termer. En anledning till att jämställdhet inte diskuterades i organisationen var enligt dekanerna att det inte fanns tid. Jämställdhet uppfattades inte heller som ett problem utan sågs som en icke-fråga. Enligt dekanerna var det också en slump att samtliga dekaner var män vid tillfället. Det är därför positivt att man i rapporten, när det gäller Malmö högskolas framtida arbete med jämställdhet, citerar högskolans rektor, Stefan Bengtsson: ”Vi har alla inom Malmö högskola ansvar för likabehandlingsfrågorna. Ett särskilt ansvar vilar dock på cheferna, som ska vara pådrivande när det gäller dessa frågor”.

I rapporten *Från ord till handling: forskningsbaserad utveckling av jämställdhetsarbete vid teknisk fakultet (KTH)* framhålls ledningens roll som helt avgörande för att lyckas med att bedriva jämställdhetsarbete och uppnå målet med ett jämställt universitet. Man menar att det inte blir något resultat om inte ledningen står bakom och är beredd att med tydliga medel – även finansiellt – visa att jämställdhet ska ses som en strategisk verksamhetsfråga.

I detta sammanhang vill UHR lyfta fram att initiativet till det andra DJ-projektet vid KTH, projektet *Inventera kopplingen mellan kön och faktisk arbetssituation inom fakulteten* togs av vice rektor i fakultetsförnyelse och jämställdhet, Gustav Amberg.

AKKA IV är en fjärde omgång av ett ettårigt genusintegrerat ledarskapsprogram som vänder sig till disputerade lärare och forskare vid Lunds universitet. Det första AKKA-programmet initierades 2004, vilket innebär att programmet pågått i tio år. Det innebär att AKKA är ett ledande genusintegrerat ledarskapsprogram i Sverige. Det faktum att programmet har kunnat bestå i så många år och har så pass hög status innebär att andra lärosäten bör kunna dra lärdomar. Erfarenheterna från de fyra avslutade AKKA – programmen (AKKA I, II, III och IV) finns samlade i en "vitbok". "Vitboken" är en uppföljning och analys av programmen utifrån de utvärderingar som kontinuerligt gjorts. Den bör kunna användas antingen av andra lärosäten för utveckling av liknande program vid andra lärosäten eller för utveckling av ett nationellt genusintegrerat ledarskapsprogram. I "vitboken" framhålls att genusintegrerade ledarskapsprogram är ovanliga i akademien såväl nationellt som internationellt och att AKKA-programmets övergripande målsättning är att ge Lunds universitet professionella, genusmedvetna ledare som kan utveckla universitetet som organisation.

Enligt UHR får man dock ingen klar bild av hur den genusmedvetenhet som de framtida ledarna fått inom ramen för programmet påverkar deras yrkesutövning. Det vore enligt UHR mycket intressant att få veta vad de nya ledarna gör med sin genuskompetens. I detta syfte borde man intervjua de ledare som gått programmet och följa upp deras strategiska val. Man borde också låta personalen utvärdera dessa ledare.

Ledningens roll framhålls även i en av de vetenskapliga artiklar som publicerats som resultat av projektet *Genus och normkritiska perspektiv på undervisning och studiemiljö* (SLU)<sup>28</sup>. I artikeln påpekas att lärarna och deras relativa frihet i deras dagliga praktik gör dem till nyckelpersoner för att uppnå större jämställdhet och att integrera genus och normkritiska perspektiv på universitetet. De kan däremot inte driva arbetet utan stöd från ledningen och utan finansiering och stöd i form av kunskapsutbyten och fortbildning.

*Ledarskap för en jämställd och hållbar högre utbildning* har varit ett utbildningsprojekt som har letts av Karlstads universitet i samarbete med Försvarshögskolan, Mittuniversitetet, Högskolan i Gävle, Örebro universitet och Högskolan Halmstad. Syftet har varit att genom en genusvetenskapligt grundad utbildning i jämställt akademiskt ledarskap ge personal på de deltagande lärosätena bättre förutsättningar att agera som ledare. Utbildningen har riktat sig till faktiska och presumtiva ledare av båda könen. En ambition med utbildningen har varit att den skulle synlig-

---

28. Powell, S. & Ah-King M. Resistance and openings for change- Reactions on a gender equality project

göra och problematisera hur genus görs på strukturell, institutionell och individuell nivå i den akademiska organisationen.

Kursdeltagarna har utbildats i hur man utifrån genusteoretisk kunskap kan arbeta förändringsinriktat för att uppnå ett mer jämställt ledarskap. Inom ramen för utbildningens examinerande del har kursdeltagarna utformat rekommendationer för hur ett jämställt akademiskt ledarskap ska kunna implementeras på det egna lärosätet.

UHR anser att det positivt att så många som sex lärosäten gått samman, att man haft ett bra samarbete och jobbat strukturerat och målinriktat. Det är också positivt att deltagarna gått samma kurs men att gruppernas eget arbete samtidigt har varit inriktat mot det egna lärosätet. Dock är det oklart om lärosätena haft återträff med diskussion om hur de ska gå vidare och det saknas en redovisning av vilken återkoppling som genomförts.

Projektets *Jämställdhet på avvägar?* (Linnéuniversitetet) målgrupp har utgjorts av personer på ledande befattningar på den nybildade Institutionen för samhällsvetenskaper (SV), sammanlagt ca 30 personer. För dessa har deltagandet varit obligatoriskt och därmed har också ersättning utgått i form av tilldelade timmar. Övriga personalgrupper har getts möjlighet att delta i mån av tid och intresse, dock utan ersättning. Projektet har varit organiserat i två steg. Det första steget har fokuserat på förankring och kunskapshöjning medan det andra har varit inriktat mot kartläggning och åtgärdsförslag.

## **Forskningsledare**

Inom ramen för projektet *Hållbar strukturell förändring – möjlighet eller utopi?* (Umeå universitet) har en dialog om genus och förändring i akademien anordnats för forskningsledare för starka forskningsmiljöer/forskargrupper vid Umeå universitet. Utgångspunkten för denna dialog har bl.a. varit den rådande uppfattningen om att inflytandet inom akademien har förskjutits från administrativa/formella positioner till informella positioner sammankopplade med forskning. Forskningsledare för starka forskningsmiljöer 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 de 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" i stället för en forskarkarriär, samtidigt som "makten i akademien" förskjuts från administrativa positioner till forskarpositioner. I rapporten påpekas att de flesta jämställdhetsinsatser i akademien vänt sig till personer i administrativa ledningsfunktioner som i sina roller som

ledare har ansvar för det lagstadgade jämställdhetsarbetet. I rapporten framhålls att forskningsledarna är centrala kulturbärare i akademien med erfarenhet att arbeta strategiskt med att utveckla forskningssamarbeten och stärka yngre forskare i deras karriärer. Som sådana bör de involveras i förändringsarbete som berör genus och andra maktrelationer.

Projektet *Morgondagens forskningsledare vid Lunds universitet* är en strategisk satsning på framtida forskningsledare vid Lunds universitet. Det handlar om att integrera genus- och jämställdhetsfrågor i ledarskapsutbildningen. Enligt UHR är det egentligen diskutabelt om projektet är ett jämställdhetsprojekt. Exempelvis har bara två av de kunskapsseminarier som ingått i utbildningen ett tydligt genus- och jämställdhetsperspektiv. En fråga kan därför ställas om den här typen av utbildningar inte borde ha gjorts inom ramen för den ordinarie verksamheten. Projektet visar dock hur jämställdhetsfrågor kan vävas in i ledarskapsutbildningar.

## **Mellanchefer**

Två av DJ-rapporterna fokuserar på gruppen mellanchefer inom högskolan, *Jämn könsfördelning på mellanchefernivå – hur påverkas den kvalitativa jämställdheten?* (Malmö högskola) och *Genusmedvetna chefer – ett villkor för ett genusmedvetet universitet* (Stockholms universitet). I båda rapporterna framhålls att mellanchefer, som en följd av sin position i verksamheten, kan både driva på och hindra jämställdhetsarbete.

Exempelvis visar resultaten i rapporten *Jämn könsfördelning på mellanchefernivå – hur påverkas den kvalitativa jämställdheten?* att de administrativa cheferna på högskolans fakulteter upplevdes ha stort inflytande över verksamheten, vilket ansågs ha att göra med att de var tillsvidareanställda som chefer. Den kontinuiteten ger dem en bättre överblick över verksamheten samt längre erfarenhet och djupare kunskaper än dekaner och mellanchefer om hur organisationen fungerar. I rapporten framhålls att rekryteringen av chefer på Malmö högskola har professionaliserats de senaste åren och att uppdraget som chef blivit tydligare och i större utsträckning ses som en karriärväg. Trots detta är det fortfarande svårt att tillsätta chefer då det finns en inbyggd hierarki inom akademien där forskning och undervisning överordnas chefskapet som fortfarande av många ses som en administrativ arbetsuppgift. I rapporten framgår också att det inte alltid var jämställdhet som var huvudproblemet utan hur makt, maktrelationer, kontakter och resursfördelning såg ut på högskolan. Chefer på mellannivå kunde inte påverka jämställdheten om de inte hade något reellt utrymme att fatta annorlunda beslut.

Övergripande syfte med projektet *Genusmedvetna chefer – ett villkor för ett genusmedvetet universitet* (Stockholms universitet) har varit att bidra till att utveckla såväl ett genusmedvetet ledarskap som genus-

medvetna institutioner och avdelningar vid Stockholms universitet. En mer långsiktig förhoppning har varit att lärdomarna och arbetsformerna i projektet ska få en spridning och på sikt bidra till att hela universitetet blir ett genusmedvetet universitet.

Forsknings- och utvecklingsarbetet har varit uppdelat i två faser. Den första fasen har fokuserat på chefsrollen, där syftet har varit att öka genusmedvetenheten bland de deltagande cheferna samt att utifrån den förståelse som utvecklats undersöka vad som är möjligt att göra annorlunda utifrån deras chefsroller. Detta arbete har bedrivits tillsammans med en grupp bestående av chefer som hade positioner som prefekter, studierektorer samt administrativa chefer.

Den andra fasen var en fortsättning av den första. De deltagande cheferna från fas I erbjöds möjligheten att ingå i en fördjupning med syftet att åstadkomma genusmedvetna institutioner och avdelningar.

I rapporten framhålls vikten av att fokusera på makt då den som har formell och/eller informell makt kan bestämma när och hur genus ska göras relevant. På grund av att chefer har fördelningsmakt är det nödvändigt att chefer som vill skapa jämställda villkor för utveckling för hela sin personal är genusmedvetna. Saknas en sådan medvetenhet finns det annars en risk för att de, utifrån oreflekterade och ibland könsstereotypa föreställningar om till exempel potential, kompetenser eller lämplighet, agerar på sätt som skapar mer gynnsamma villkor för utveckling och karriär för män än för kvinnor, påpekas i rapporten.

En av de chefsgrupper som deltagit är studierektorer. I rapporten framhålls att denna grupp sällan uppmärksammas i forskning om chefskap inom akademien, vilket enligt författarna är märkligt då de vanligtvis har ett betydande inflytande vid en institution. Trots att studierektorer inte är en grupp som man initialt tänker har fördelningsmakt är de, enligt rapporten, förmodligen den grupp som har störst inverkan på lärarnas arbetssituation.

UHR anser att det har varit innovativt att sätta fokus på mellancheferna eftersom det är en "bortglömd" grupp inom akademien. Mellanchefer har en ganska speciell ställning inom akademien och därför är det viktigt att denna grupp undersöks. Mellancheferna är trängda mellan roller och har samtidigt en central roll eftersom de binder samman hierarkin. Det är också viktigt att påpeka att mellancheferfunktionen oftast inte är kvalificerande för karriärutvecklingen. Samtidigt verkar de vara omedvetna om sin roll och inte göra bruk av det handlingsutrymme de har i jämställdhetsfrågan. Detta i motsats till andra organisationer där det finns stor medvetenhet om vilka krav som ställs både uppifrån och nerifrån på mellanchefer.

I detta sammanhang är det enligt UHR viktigt att problematisera kring studierektorernas roll. Det är ett dilemma att det handlar om personer som har en administrativ position men inte en akademisk och som oftast



är kvinnor. Man bör därför ställa sig frågan vad det får för konsekvenser och vad en studierektor kan åstadkomma utifrån sin position. Hen har t.ex. inget inflytande över docenters situation och får inte heller insyn i kursinnehållet. Det är också viktigt att påpeka att studierektorer ofta är en tungt arbetsbelastad grupp. Frågan bör därför ställas om det är rimligt att just denna grupp ska lära sig hantera ännu fler frågor. Och är det rimligt att man lägger ett ansvar på en grupp som inte finns på rätt nivå för att kunna fatta beslut?

## **Studenter**

Som nämnts tidigare har man i flera rapporter betonat ledningarnas roll för det strategiska jämställdhetsarbetet i akademien. I detta sammanhang bör frågan ställas om det räcker att det strategiska arbetet initieras och drivs uppifrån eller om initiativet även bör komma underifrån. Exempelvis brukar studentkårerna vara aktiva när det gäller jämställdhet vid lärosätena. Med några få undantag saknas dock studentperspektivet i DJ-rapporterna. Desto mer betydelsefulla är resultaten av de projekt som studenterna själva drivit.

Equalizer – SFS On Tour är en sammanställning av erfarenheterna från Equalizer – en SFS-turné till 17 lärosäten i Sverige. Syftet med turnén har varit att inspirera och engagera studenter och erbjuda studentkårerna metoder och kreativa redskap för ett långsiktigt och strategiskt jämställdhetsarbete. Rapporten är ett slags protestskrift som visar att studentkårernas jämställdhetsarbete har dragits ner i samband med kårobligatoriets avskaffande. Samtidigt visar projektets resultat att kårens jämställdhetsarbete fyller en särskild funktion för högskolans jämställdhetsarbete. I rapporten framhålls att kårerna kan bidra med följande:

- Ett studentperspektiv. Kårens aktiva befinner sig bland studenterna. De delar samma vardag, vilket gör att kåren kan upptäcka saker såsom om det pågår trakasserier under olika studentverksamheter och aktiviteter som introduktionsvecka och fester.
- Studentkårerna kan vara mer kritiska. Det är svårare för till exempel en anställd som är i ett direkt beroendeförhållande till högskolan att påtala brister.
- Studentkårerna kommer med nya perspektiv både på lärosätet som organisation och på frågan i sig. Det ger lärosätet möjlighet att bli mer progressiva och bredda sig i sitt jämställdhetsarbete.
- I fall av diskriminering och trakasserier gentemot studenter upplever många studenter att det är lättare att vända sig till studentkåren i första hand.

Enligt UHR:s uppfattning är det mycket positivt att man på en nationell nivå mobiliserat studenterna i jämställdhetsfrågan. För legitimitetens skull

borde man dock ha formulerat den tes man driver i rapporten mer explicit, dvs. vad som händer med jämställdheten när kårens resurser minskar. En utgångspunkt skulle alltså kunnat vara att tydligt skriva fram villkoren för kårens jämställdhetsarbete som de sämre ekonomiska villkoren skapar.

# Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är den strategi som Sveriges regering och riksdag valt för att uppnå målet med den nationella jämställdhetspolitiken: att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. För att bidra till att detta mål uppnås ska all statlig verksamhet jämställdhetsintegreras. Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet. Förslag och beslut ska analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv för att synliggöra konsekvenser för kvinnor respektive män. När statliga myndigheter ska jämställdhetsintegrera sin verksamhet innebär det att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i den löpande verksamheten.

Som framgår ovan innebär den nationella jämställdhetspolitiken bland annat att all statlig verksamhet ska jämställdhetsintegreras. Något som ofta glöms bort är att lärosätena är statliga myndigheter och som sådana ska de arbeta med jämställdhetsintegrering inom sin verksamhet. En av de rapporter som diskuterar problemet med att jämställdhetsarbetet inte har integrerats i det egna lärosätets verksamhet är rapporten *Jämn könsfördelning på mellanchefsnivå – hur påverkas den kvalitativa jämställdheten?* (Malmö högskola). I rapporten påpekas att jämställdhetsarbetet läggs vid sidan om den ordinarie verksamheten i speciella arbetsgrupper.

I flera rapporter framhålls vikten av att jämställdhet integreras i lärosätets verksamhet.

Projektet *Ledarskapsprogrammet AKKA* (Lunds universitet) är antagligen det projekt som tydligast jobbat med genusintegrering. De projektansvarigas strategi mot motståndet har varit att väva in genusfrågorna i programmets pedagogiska design. Utgångspunkten har varit hypotesen att motståndet är en kunskapsfråga och en pedagogisk fråga. Därför har man inom ramen för programmet utvecklat två områden: pedagogisk design och ledarskapande som process. Ambitionen har varit att genusfrågorna skulle bilda en väv, snarare än en röd tråd, som skulle löpa genom hela programmet. I hela processen, från utlysning, urval och antagning, till programmets struktur och innehåll, arbetsformer och metoder samt i själva genomförandet har dessa röda trådar funnits synliga och skapat en sammansatt och tydlig röd väv.

# Intersektionellt perspektiv

Genomgående saknas ett intersektionellt perspektiv i rapporterna, även om intersektionalitet nämns och beskrivs i ett antal rapporter.

I rapporten *Könsmedveten forskarhandledning – teoretiska utgångspunkter och praktiska erfarenheter* (Uppsala universitet) förs ett övertygande resonemang beträffande avsaknaden av ett intersektionellt perspektiv. I rapporten understryks att man självklart kan hävda att, när det gäller forskarhandledning, det inte bara är kön som påverkar utformningen av och maktfördelningen inom handledningsrelationen, utan också parternas ålder, klass, akademiska status, sexualitet, etnicitet, den studiekultur som har präglat handledaren respektive doktoranden m.fl.

I rapporten presenteras tre argument som kan anses rättfärdiga ett renodlat könsperspektiv.

1. Att enbart fokusera på kön betyder för det första inte att hävda att kön är hela förklaringen till problematiken kring skillnad och makt, utan att det är en del av en potentiell maktutövning, som handledaren bör vara medveten om.
2. En stor del av de förhållnings- och tillvägagångssätt som presenteras kan även vara användbara för att bryta andra diskriminerande och skillnadsskapande praktiker.
3. Det vore inte görbart att inom ramen för ett enda projekt täcka in alla relevanta aspekter.

Enligt UHR är dessa argument övertygande. För vissa DJ-projekt skulle dock ett intersektionellt perspektiv ha varit särskilt angeläget att tillämpa. Ett exempel på ett sådant projekt är projektet *Inventera kopplingen mellan kön och faktisk arbetssituation inom fakulteten* (KTH). Inom tekniska utbildningar finns det nämligen många män från andra länder. Betydelsen av detta diskuteras dock inte i projektens slutrapport. UHR menar att just för tekniska utbildningar vore det intressant med ett intersektionellt perspektiv.

# Betydelsen av högskolepedagogisk utveckling för jämställdhet

I sitt slutbetänkande påpekar DJ att det högskolepedagogiska arbete som bedrivs lokalt har såväl direkt som indirekt inverkan på både studenter och undervisande personal. Högskolepedagogiska kurser skulle därför kunna utgöra ett viktigt strategiskt forum för att öka medvetenheten och kompetensen om jämställdhets- och genusfrågor generellt och om de specifika jämställdhetsproblemen som finns inom akademien. Den gemensamma utgångspunkten bör vara att man som lärare reflekterar över sin undervisning och formerna för lärande. DJ:s uppfattning är att god, medveten pedagogik är av central betydelse för arbetet med att förbättra jämställdheten i akademi. Kunskaper om jämställdhet, genus och andra mångfaldsfrågor bör därför integreras i högskolepedagogiska utbildningar av olika slag. I den studie<sup>29</sup> som gjorts på uppdrag av DJ om i vilken mån kunskaper om jämställdhet och genus ingår i de högskolepedagogiska utbildningarna och forskarhandledningsutbildningarna vid landets lärosäten framgår att jämställdhets- och genusfrågor ofta sidoordnas i kurserna och behandlas som specialfrågor separerade från övrigt kursinnehåll.

UHR konstaterar att i DJ-rapporterna ofta saknas medvetenhet om betydelsen av högskolepedagogisk utveckling för jämställdhetsarbete och sällan har man ett pedagogiskt perspektiv. Exempelvis saknas ofta en förklaring till varför man gör det man gör och varför man valt en viss metodik. Samtidigt förklaras mycket med pedagogik. Olika begrepp används, ofta i en och samma rapport, exempelvis "genusmedveten pedagogik", "könspedagogik" och "könsmedveten pedagogik" och det blir ottydligt för läsaren vad som egentligen menas.

Ett antal rapporter tar dock upp betydelsen av pedagogisk utveckling för ett strategiskt jämställdhetsarbete i akademien.

Utgångspunkten för rapporten *Könsmedveten forskarhandledning – teoretiska utgångspunkter och praktiska erfarenheter* (Uppsala universitet) har varit behovet att vidareutveckla momentet om "Kön/genus och forskarhandledning" på de högskolepedagogiska kurserna som riktar sig till forskarhandledare vid Uppsala universitet. Rapporten är tänkt som ett reflektions- och diskussionsunderlag oberoende av ämnestillhörighet. Det övergripande syftet var att stimulera läsaren till att fundera över sin

---

29. Bondestam, F., *Kartläggning och analys av högskolepedagogisk utveckling och jämställdhet vid svenska lärosäten*

egen yrkespraktik som forskarhandledare och ge uppslag till att utveckla könsmedvetna förhållnings- och tillvägagångssätt som passar inom den egna institutionella och pedagogiska kontexten. Tanken bakom rapportens disposition har varit att skapa olika, inbördes oberoende ingångar för att läsaren ska kunna välja den ingång som passar henne/honom bäst utifrån förkunskaper, intressen och behov.

Rapporten består av en teoretisk del och en del med idéer till förhållnings- och tillvägagångssätt samt reflektionsfrågor för att fördjupa frågor om könsrelaterade normer och värderingar. Den bygger dels på en genomgång av relevant litteratur inom fältet, dels på semistrukturerade intervjuer med tio forskarhandledare vid Uppsala universitet. Utifrån detta diskuterar rapporten sambandet mellan kön/genus, makt och handledning och ger konkreta förslag för en könsmedveten forskarhandledning. Enligt rapporten har olika versioner av det inom projektet framställda materialet hittills använts av tre kurser för forskarhandledare, två kurser för handledare av studenter samt två engelskspråkiga kurser för internationella handledare. Materialet har även använts i andra sammanhang. Kursvärderingar och diskussioner med kursdeltagarna stöder projektledarens intryck att materialet uppnått sitt syfte och ger en ökad legitimitet för jämställdhetsperspektivet i kursen.

UHR anser att det är tilltalande att materialet ger konkreta förslag för en könsmedveten forskarhandledning samtidigt som förslagen inte är några färdiga metoder (verktyg) som kan användas mekaniskt och oberoende av kontexten. I rapporten framhålls att de presenterade förslagen i stället är en utgångspunkt för ett medvetet arbete med den egna handledningsfilosofin kopplad till den pedagogiska grundsynen (förhållningsätt). Detta arbete innebär också en beredskap att kontinuerligt utveckla, pröva och modifiera olika pedagogiska tillvägagångssätt.

Sammantaget anser UHR att rapporten innehåller ett mycket användbart handledningsmaterial som går på djupet i en specifik pedagogisk situation, nämligen forskarhandledning.

Projektet *Jämställdhet i programutvecklingsprocessen* (Chalmers tekniska högskola) har haft som syfte att etablera kunskap om genus och pedagogik hos en grupp nyckelpersoner och lärare inom EDIT-området<sup>30</sup>. Projektets fokus har varit på undervisningssituationen, studenternas lärande och lärarens roll. Dock är det lite oklart vilka effekter projektet har haft i programutvecklings- och förändringsprocessen. I projektets slutredovisning sägs projektet har presenterats på Chalmers webbplats. Webbplatsen förefaller dock inte finnas kvar. Dessutom är projektets dokumentation bristfällig.

I rapporten *Genusmedveten kursvärdering* (Högskolan i Halmstad) diskuteras frågan hur genus och jämställdhet bäst integreras i verksamhe-

---

30. EDIT omfattar civil- och högskoleingenjörsutbildningarna inom elektro-, data-, informations- och automatiseringsteknik.

ten. Fokus i projektets arbete har varit kursvärderingar och hur dessa går att använda för verksamhetsutveckling med ett genusperspektiv.

I rapporten påpekas att en kursvärdering med genusperspektiv förutsätter utveckling på två nivåer – individens och verksamhetens. Inom ramen för projektet har olika modeller för kursvärdering testats. Av de testade modellerna har självvärderingsmodellen visat sig ha tydliga inslag av individutveckling och den horisontella kursvärderingen drag av både individuell utveckling och verksamhetsutveckling. Även modellen med gruppvisa studentreflexioner innehåller båda typerna av utveckling, men med en mer tyngd åt den individuella. De kursvärderingsmodeller som man funnit framgångsrika för att genomföra genusmedveten kursvärdering baseras på reflexion – antingen självreflexion eller gruppreflexion. Fördelen med gruppreflexion är att eventuell genuskompetens inom gruppen lättare får spridning och därmed färgar av sig så att hela gruppen kan dra nytta av genuskompetensen. I rapporten påpekas också att kursvärderingar kan utgöra en underavdelning till högskolepedagogiken där även annan pedagogisk kompetensutveckling av lärarna brukar placeras. Man menar att sambandet mellan högskolepedagogiska kurser, undervisning och kursvärderingar är symbiotiskt eftersom det ena tjänar till att granska det andra.

# Förteckning över slutrappporter för projekt som fått medel från Delegationen för jämställdhet i högskolan

1. Chalmers tekniska högskola: Jämställdhet i rekryterings- och befordringsprocessen (U 2009:01/2009/58), Helena Olofsdotter Stensöta.
2. Chalmers tekniska högskola: Jämställdhet i programutvecklingsprocessen på Chalmers tekniska högskola (U 2009:01/2010/29), projektledare Johanna Andersson
3. Dans- och cirkushögskolan, Konstfack, Kungl. Konsthögskolan, Kungl. Musikhögskolan, Operahögskolan, Stockholms Dramatiska högskola: Jämställdhet – en konst? (U 2009:01/2009/23), Karin Johansson (projektledare), Gun Andersson, Charlotte Celsing, Ingemar Herdenberg, Jan Lindstein, Karin Lantz, Harriet Lundgren, Petra Pilgelt, Jan-Erik Sahlberg, Karin Åman
4. Ersta Sköndal högskola: Män i välfärdsarbete (U 2009:01/2009/50), Birger Hagren (projektledare), Jonas Sandberg och Gudrun Elvhage
5. Göteborgs universitet: Jämställda fakulteter? En studie av arbetsfördelning och normer hos lärare och forskare vid två fakulteter vid Göteborgs universitet (U 2009:01/2010/35), Christina Berg (projektledare), Samuel Heimann, Staffan Edén och David Turner
6. Göteborgs universitet, Högskolan för scen och musik: Musik och genus – röster om normer, hierarkier och förändring (U 2009:01/2009/45), Charlie Olofsson (redaktör) och Karin Bengmark (projektledare)
7. Högskolan i Halmstad: Genusmedveten kursvärdering (U 2009:01/2010/47), Linnea Gustafsson, Christina Svens och Hanna Markusson Winkvist
8. Högskolan Väst: Teknik för flickor – fortsättningskurs (U 2009:01/2010/47), Viviana Cruz Panteón
9. Karlstads universitet: Ledarskap för en jämställd och hållbar högre utbildning (U 2009:01/2010/51), sammanställd av Magnus Åberg
10. Karolinska Institutet: Mentor4Equality (U 2009:01/2010/28), projektledare Frida Nilsson



11. Karolinska Institutet: Passa och passa in: om manlighet, fotboll och utbildningsval (U 2009:01/2009/55), Sofia B. Karlsson (författare och projektledare) och Andreas Åsander och Caroline Olsson (medförfattare)
12. Kungliga Tekniska Högskolan: Från ord till handling: forskningsbaserad utveckling av jämställdhetsarbete vid teknisk fakultet (U 2009:01/2010/34), Marianne Ekman Rising och Annika Vänje
13. Kungliga Tekniska Högskolan: Inventera kopplingen mellan kön och faktisk arbetssituation inom fakulteten (U 2009:01/2009/51), projektledare Johanna Ekander
14. Linköpings universitet: Genderlab – rapport från jämställdhetsprojektet Genuslabbet vid Linköpings och Stockholms universitet 2010-2013 (U 2009:01/2010/24), Cecilia Åsberg och Hillevi Lenz Taguchi (projektledarna) och Linnea Bodén (projektets sekreterare)
15. Linköpings universitet: Genusperspektiv på medicinsk forskning – beskrivning och utvärdering av tre forskarutbildningskurser (U 2009:01/2009/40), Goldina Smirthwaite och Kristina Hultman
16. Linköpings universitet: Lärarutbildningen – för män med engagemang för jämställdhet (U2009:01/2010/24), Nina Lykke (projektledare) och Björn Pernrud (projektkoordinator)
17. Linnéuniversitetet: Jämställdhet på avvägar? – forskarkarriärer, ledarskap och strategisk rekrytering (U 2009:01/2009/45), projektkoordinator Jessica Hansen
18. Linnéuniversitetet: Lärarutbildningen, jämställdhet och genus (U 2009:01/2010/18), Maria Hedlin (projektledare) och Magnus Åberg
19. Luleå Tekniska Universitet: Genusmedveten och hållbar kompetensförsörjning vid LTU (U 2009:01/2009/40), Eira Andersson, Ylva Fältholm och Eva Källhammer
20. Lunds universitet: Genuscertifiering på institutionsnivå (U 2009:01/2009/31), projektledare Kajsa Widén.
21. Lunds universitet: AKKA AKademiska Kollegors Ansvar. Ledarutvecklingsprogram för kvinnor och män vid Lunds universitet 2010-2011 (U 2009:01/2009/31), Kajsa Widén och Inger Lövkrona (AKKA IV:s styrgrupp)
22. Lunds universitet: Morgondagens forskningsledare vid Lunds universitet (U 2009:01/2010/20), program- och projektledare Cecilia Agrell
23. Malmö högskola: Vad innebär jämn könsfördelning på mellanchefsnivå för den kvalitativa jämställdheten i organisationen?

(U 2009:01/2009/27), Tuija Muhonen (projektledare), Cristina Liljeröth och Christina Scholten

24. Stockholms universitet: Genusmedvetet akademiskt ledarskap (U 2009:01/2010/26), Susanne Andersson (projektledare) och Eva Amundsdotter (processledare)

25. Stockholms universitet: Fysik och genus (U 2009:01/2009/28), Sara Rydbeck (projektledare), Staffan Bergwik och Maja Garde

26. Sveriges förenade studentkårer och Sveriges universitetsläraresförbund: En jämställd forskarutbildning? (U 2009:01/2010/51), projektledare John Tumpene

27. Sveriges förenade studentkårer: Varför ska studentkårerna arbeta med jämställdhet? En sammanställning av erfarenheterna från Equalizer – en turné genom Sverige om jämställdhet på 17 högskolor och universitet och Bryt en norm! (U 2009:01/2009/52), projektledare Sara Jonsson

28. Sveriges lantbruksuniversitet: Genusintegrering och jämställdhetsarbete vid fakulteten för skogsvetenskap, Sveriges lantbruksuniversitet (U 2009:01/2010/50), Kim Wickman, Ann Dolling, Gun Lidestav och Jonas Rönnberg

29. Sveriges lantbruksuniversitet: Genus och normkritiska perspektiv på undervisning och studiemiljö (U 2009:01/2010/36), Stina Powell

30. Sveriges universitetsläraresförbund: Kokbok för jämställd akademi (U 2009:01/2010/42) projektledare Anna Gatti

31. Umeå universitet: Hållbar strukturell förändring – möjlighet eller utopi? (U 2009:01/2009/47), Malin Rönnblom (projektledare), Eva Amundsdotter, Maria Carbin och Britt-Inger Keisu

32. Umeå universitet: Akademiska bedömningsuppdrag – ännu en jämställdhetsfälla? (U 2009:01/2009/47), Karin Ågren (projektledare), Barbara Giles och Marie Lindkvist

33. Umeå universitet: Storytelling – att skriva om berättelsen om akademien (U 2009:01/2009/47), projektledare Hanna Lönnerskog Nilsson

34. Uppsala universitet: Lärobok för rekryteringsgrupper på universitet och högskolor (U 2009:01/2010/32), projektledare Minna Salminen-Karlsson

35. Uppsala universitet: Uppsala universitets jämställdhetsindikatorer (U 2009:01/2009/26), projektledare Louise Kennerberg

36. Uppsala universitet: Könsmadveten forskarhandledning – teoretiska utgångspunkter och praktiska erfarenheter (U 2009:01/2009/26), Ulrike Schnaas

37. Örebro universitet: Jämställt karriärstöd vid Örebro universitet?  
(U 2009:01/2009/24), Katarina Larsson

