



Lisbeth Lewander & Birgitta Jordansson

GENUS
OCH
JÄMSTÄLLDHET

*En utvärdering av JÄST-projekten
1993/94–1996/97*

Högskoleverket 2000

Lisbeth Lewander & Birgitta Jordansson

GENUS
OCH
JÄMSTÄLLDHET

*En utvärdering av JÄST-projekten
1993/94–1996/97*

Högskoleverket 2000

Högskoleverket • Birger Jarlsgatan 43 • Box 7851, 103 99 Stockholm
tfn 08-563 085 00 • fax 08-563 085 50 • e-post hsv@hsv.se • www.hsv.se

Genus och jämställdhet

En utvärdering av JÄST-projekten 1993/94–1996/97

Producerad av Högskoleverket i november 2000

Högskoleverkets arbetsrapporter 2000:14 AR

ISSN 1404-5745

ISRN HSV-AR--00/14-SE

Författare: Lisbeth Lewander, Institutionen för genusvetenskap, Göteborgs universitet

Birgitta Jordansson, Centrum för arbetsvetenskap, Göteborgs universitet

Grafisk form: Högskoleverkets informationsavdelning

Tryck: Högskoleverkets vaktmästeri, Stockholm, december 2000

Innehållsförteckning

Förord	5
Inledning	7
BAKGRUND, SYFTE OCH METODISKA ÖVERVÄGANDEN	7
ATT VÄRDERA PROBLEM, FORMULERINGAR OCH PROBLEMLÖSNINGAR	8
ATT VÄRDERA JÄMSTÄLLDHETSARBETE UTAN OCH MED GENUSPERSPEKTIV	9
PROBLEM, LÖSNINGAR OCH JÄMSTÄLLDHETSARBETE UTAN OCH MED GENUSPERSPEKTIV	10
DISPOSITION	11
JÄST-projekten – beskrivning och analys. 13	
JÄMSTÄLLDHETSARBETE UTAN OCH MED GENUSPERSPEKTIV	13
KARTLÄGGNINGAR	17
Från förslag till handling	21
MÅLFORMULERINGAR OCH ERFARENHETER AV GENOMFÖRANDE – NÅGRA BILDER	21
FRAMGÅNGAR	27
PROBLEM	28
Slutsatser	33
Fotnoter	35

Förord

Under perioden 1993/94-1996/97 fördelade regeringen sammanlagt 28 miljoner kronor till stöd för lokala jämställdhetsprojekt vid flertalet av landets universitet och högskolor. På uppdrag av Högskoleverket har Lisbeth Lewander och Birgitta Jordansson, verksamma vid Institutionen för genusvetenskap respektive Centrum för arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet, följt upp denna satsning och genomfört en extern utvärdering av de 122 ansökningar som fick medel samt de 90 del- och slutrapporter som inkommit till Högskoleverket. Deras uppföljning presenteras i denna arbetsrapport.

Inledning

BAKGRUND, SYFTE OCH METODISKA ÖVERVÄGANDEN

Under perioden 1993/94–1996/97 fördelade regeringen sammanlagt 28 miljoner kronor som stöd för lokala jämställdhetsprojekt vid flertalet av landets universitet och högskolor. En hel del uppföljningsarbete har redan ägt rum, genomfört av utvecklingsavdelningen i samarbete med uppföljnings- och utredningsavdelningen vid Högskoleverket. Projekten finns klassificerade utifrån typ av projektstöd och utifrån geografisk och ämnesvis spridning. Nio rapporter studerades också utifrån aspekter såsom originalitet, problematiserande diskussion och självreflektion kring jämställdhetsarbetet, projektens potential att integrera genusperspektiv i verksamheten samt val av annorlunda former för jämställdhetsarbete. Vidare specialgranskades mentorskap på tre olika orter. Avsikten med det interna uppföljningsarbetet var i första hand att få ta del av både positiva och negativa erfarenheter, utifrån ett urval aspekter, gjorda under projektens gång och att låta dessa erfarenheter komma andra till del.

Vår rapport har tillkommit som ytterligare ett led i uppföljningsarbetet. Vi har genomfört en extern utvärdering av de 122 ansökningar som fick medel samt de 90 del- och slutrapporter som har skickats in till Högskoleverket. Utvärderingen genomfördes under oktober–december 1999 med det huvudsakliga direktivet att belysa problem och möjligheter i de processer som ägde rum inom ramen för JÄST-projekten. Vikten av att framhålla goda exempel är också ett delsyfte i vår utvärdering, detta med anledning av en av Högskoleverket planerad konferens om förutsättningarna för fortsatt jämställdhetsarbete.

Med utgångspunkt i ansökningar (ca 120), rapporter (ca 90) och intervjuer (18 st.) har vi gjort kvalitativa bedömningar av problemformuleringar och föreslagna lösningar. Vad hindrar eller vad underlättar eller till och med främjar ett systematiskt jämställdhetsarbete? Vad bidrar till de framgångsrika projekten? Till de mindre framgångsrika? Vi har undersökt förhoppningar om resultat och självbilder av genomförandeprocesser och erfarenheter i både skriftliga och muntliga utsagor.

Projektt innehåll i ansökningarna visar stor bredd ifråga om angreppssätt, målgrupper, målformuleringar, problembeskrivning och omfattning i tid och rum. Också projekt-

stödet varierar i omfattning, från 15 000 kr till 800 000 kr. Rapporterna är av skiftande kvalitet och omfattning. De varierar från tryckta re-dovisningar i bokform till någon sida från de projektansvariga. Ambitionerna vad gäller spridning och uppföljning av resultat är också mycket skiftande.

I enlighet med Höskoleverkets direktiv har fokus riktats på de problemformuleringar och föreslagna lösningar samt utsagor om vilka framgångar/brist på framgångar som redovisats i den skriftliga dokumentationen. Vi har dessutom genomfört ett antal intervjuer med projektansvariga för projekt som valts ut som särskilt intressanta ur dessa perspektiv (dock har fler kriterier, se nedan under 1.2 använts vid detta urval). Det är de erfarenheter som gjorts under projektets gång samt det sätt som man inom de enskilda verksamheterna definierat och angripit problemen som har varit av intresse. Det är vidare själva processen som varit intressant att belysa. En process som ibland även lett fram till en ökad medvetenhet både om problemens omfattning och om jämställdhetsarbetets komplexitet. Vi vill dock framhålla att vår rapport vilar på utsagor från personer som varit starkt engagerade i projektarbetet. De bilder vi fått fram behöver därför inte nödvändigtvis sammanfalla med de bilder som till exempel projektens målgrupper kan tänkas ge uttryck för. Vidare har det i många fall förflutit lång tid sedan projekten genomfördes, varför det i flera fall också kommit fram dagsaktuella synpunkter på varför de goda exemplen inte var så goda, alternativt funderingar kring lärdomarna från de projekt som tidigare sågs som misslyckade projekt.

ATT VÄRDERA PROBLEM, FORMULERINGAR OCH PROBLEMLÖSNINGAR

Vi har medvetet valt bort att studera hur de olika projekten fördelar sig mellan universitet och högskolor, geografisk spridning samt storleksordning på projekten (tilldelning i kronor samt antal personer i målgrupperna m.m.). Denna information kan dock utläsas av Höskoleverkets tidigare klassificeringar av JÄST-projekten. Istället har vi valt att undersöka på vilket sätt de projektansvariga har valt att presentera sina uppfattningar om vad jämställdhetsarbetet bör handla om inom ramen för JÄST-projekten. Som vi kommer att visa finns det i ansökningarna och rapporterna en mängd exempel på högst skiftande problemformuleringar om *vad* det är som bör åtgärdas med hjälp av JÄST-medel. Likaså finns en stor bredd och uppfinningsrikedom i de föreslagna lösningarna.

Vi går särskilt in på i vilken utsträckning problemformuleringarna och förslagen på lösningar i det planerade jämställdhetsarbetet avser individer eller kollektiv av olika slag, såsom "kollegiala grupper", "institutionen", "lärosätet", "beslutsfattare". Syftet är att försöka belysa i vilken utsträckning människors handlingsfrihet ställs i relation till strukturella förhållanden. I den mån problemformuleringarna avser ambitioner att påverka samspelet/interaktionen människor emellan utgår vi från att detta samspel kan lokaliseras till strukturella förhållanden på olika nivåer, såsom organisationen (institution, lärosäte) och vårt samhälle.

Vi uppmärksammar också de tidsperspektiv som finns angivna i dokumentationen. Var i tiden placeras problemen – i det förgångna, i nuet, i framtiden? Detta eftersom tidsperspektiven ofta kan relateras till vilken typ av lösningar som anses vara relevanta och i vilket tidsperspektiv.

Vidare undersöker vi uppfattningar om hur tilldelning av resurser (projektstöd) diskuteras i samband med de lösningar som föreslås. Anses de föreslagna lösningarna vara avhängiga befintliga resurser, eller finns det behov av ökade resurser m.m. Denna aspekt anser vi vara viktig eftersom argument om (ofta bristande) resurser tenderar att skymma andra typer av argument kring konstruktiva lösningar av problem inom en organisation.

ATT VÄRDERA JÄMSTÄLLDHETSARBETE UTAN OCH MED GENUSPERSPEKTIV

Jämställdhetsarbete kan klassificeras utifrån olika kriterier. I det material som vi har arbetat med går en grundläggande skiljelinje mellan projekt som kan definieras som ett renodlat jämställdhetsarbete å den ena sidan och ett jämställdhetsarbete som bygger på ett genomfört genusperspektiv å den andra. De två polerna är sällan så tydliga som i denna schematiska framställning men den görs här för renodlingens skull och som underlag för den kommande beskrivningen/analysen av de olika projekten. De två perspektiven kan presenteras på följande sätt.

Jämställdhet utan genusperspektiv

Ett renodlat jämställdhetsarbete utan genusperspektiv tar främst fasta på den numerära obalansen mellan kvinnor och män i verksamheterna. Det är främst den så kallade rättvisaspekten som fokuseras. Det anses vara en demokratisk rättighet för både kvinnor och män att få lika tillgång till välavlönade och intressanta arbetsuppgifter inom den högre utbildningen. Så är inte fallet idag då det i flertalet rapporter är uppenbart att kvinnor har långt sämre möjligheter att komma i besittning av högre tjänster och förtroendeuppdrag.

Ett annat frekvent anfört skäl till att åtgärda numerär obalans är att verksamheten på landets universitet och högskolor går miste om värdefull kompetens – endast hälften av den tillgängliga resursen används. Det framställs som ett resursslöseri att inte ge kvinnor och män möjligheter att konkurrera inom samma områden. Rättviseargumentet kombineras därför ofta med ett kvalitetsargument. Argumentationen om kvalitet inbegriper ibland ett särartstänkande; de ”kvinnliga” synsätten kommer inte till sin rätt, vilket leder till kvalitetsförluster. Här hänvisas till att kvinnor tänker och handlar på ett annat sätt än vad män gör. Detta anses som positivt och det skall komma verksamheterna som helhet till del.

Detta renodlade jämställdhetsperspektiv tar fasta på att kvinnor och män – oberoende av de tillskrivningar som finns då det gäller könens eventuella likhet eller särart – skall ha samma tillgång till ”tävlingsbanan”. Fler kvinnor bör ges möjligheter att erövra välavlönade, meriterande positioner. Balansen mellan enskilda kvinnor och män bör förändras till kvinnornas förmån. Satsningarna ligger främst inom de områden där män dominerar och målet är ofta att intervallet 40–60 skall uppnås. Ett arbete utifrån sådana utgångspunkter handlar således främst om att komma tillrätta med den numerära obalansen mellan kvinnor och män på olika positioner i samhället. Med ändrad balans mellan könen siktas demokrativinster och bättre utnyttjad kompetens. Det är ett per-

spektiv som inte belyser och hanterar maktrelationen mellan könen på en strukturell nivå.

Jämställdhet med ett genusperspektiv

Genus är ett analytiskt begrepp som ligger till grund för ett kunskapsområde som uppehåller sig kring frågor om hur föreställningar om kön konstrueras och reproduceras i den samhälleliga kontexten. Föreställningarna ligger till grund för en ordning mellan könen – en genusordning – som går att analysera på olika nivåer i samhället. Föreställningar om kön är av grundläggande betydelse för förståelsen av de villkor vi lever, och har levt, under. Samtidigt bör dessa föreställningar också relateras till andra sociala kategorier såsom klass, etnisk bakgrund, sexuell läggning osv.¹

De principer som upprätthåller genusordningen är dels uppfattningar om att mannen och allt vad som tillskrivs ”det manliga” är normerande och dels att en isärhållning mellan könen är mer eller mindre naturgiven. Det är ett område som främst har utvecklats på det teoretiska fältet och forskning med ett genusperspektiv bedrivs i mer eller mindre omfattande grad inom de flesta av universitetets humanistiska och samhällsvetenskapliga ämnesområden. I ökande grad även inom de tekniska, naturvetenskapliga och medicinska områdena.

Genusforskning har *i sig* ingenting med jämställdhetsarbete att göra. Det är ett kunskapsområde och forskningsperspektiv som öppnar för ny kunskap. Men detta perspektiv har på grund av sin karaktär en grundläggande relevans för övriga sociala indelningsgrunder såsom klass, etnisk bakgrund, hudfärg, sexuell läggning, ålder m.m. Det är ett ställningstagande som numera har politisk acceptans. I en tidigare kartläggning och utvärdering som genomförts på utbildningsdepartementets uppdrag och som varit betydelsefullt för propositionen om jämställdhet på utbildningens område sägs bland annat att ”könsperspektivet /.../ har en övergripande ställning eftersom det skär tvärs igenom alla andra perspektiv.” (Ds 1994:130, s 14).

Detta kunskapsområde har enligt vår mening stor och på lång sikt en sannolikt avgörande betydelse för det framgångsrika jämställdhetsarbetet inom den högre utbildningen. Insikterna om hur föreställningar om kön ständigt reproduceras och vad detta betyder för den samhälleliga organiseringen bör ligga till grund för förändringsarbetet. Genusperspektivet kan i detta sammanhang ses som ett nödvändigt redskap för att få bort stereotypt tänkande kring kvinnor och män.

PROBLEM, LÖSNINGAR OCH JÄMSTÄLLDHETSARBETE UTAN OCH MED GENUSPERSPEKTIV

I jämställdhetsarbete utan genusperspektiv finns det, för enskilda kvinnor, en rad hinder som bör undanröjas. Det är ett liberalt perspektiv som ofta tar sin utgångspunkt i problemformuleringar där individuella svårigheter står i förgrunden. Problemen bör företrädesvis lösas med individuella åtgärder och tidsperspektivet är relativt kortsiktigt.

En vanlig typ av problemformulering utgår från bristen på kvinnor. I vårt material är det problem som anses ligga i att kvinnor (flickor) inte i tillräcklig grad söker sig till högre tjänster eller till ledarfunktioner. Inte heller söker de sig till de tekniska och natur-

vetenskapliga områdena. Det anses bero på att dessa funktioner och områden inte anses vara särskilt attraktiva bland kvinnorna själva. Gemensamt för dessa synsätt är att det är kvinnorna (flickorna) själva som framstår som problemet. De väljer ”fel” antingen genom att låta bli att gå vidare i tillräckligt hög utsträckning eller genom att välja fel områden. Vidare impliceras diverse brister hos enskilda kvinnor, allt från utbildningsbakgrund till oro inför ledarskap.

Problemet skall lösas med hjälp av åtgärder som skall få kvinnorna (flickorna) intresserade av nya arbetsuppgifter eller teknik/naturvetenskap. Förutom information föreslås stödjande åtgärder av olika slag (se kapitel 2). Primärt handlar det om att vidga rekryteringsbasen och få in fler kvinnor i en situation av bristande tillgång på tekniker och naturvetare.

Till skillnad från detta renodlade jämställdhetsperspektiv som diskuterats ovan och som främst kan sägas sikta till en systemförbättrande lösning handlar jämställdhetsarbete med ett genusperspektiv om viljan till systemförändring.

Obalansen mellan könen ses inte som ett individuellt problem utan som ett strukturellt problem som på både kort och lång sikt erfordrar ett systematiskt förändringsarbete. Kunskaper om kön och om grundvalarna för genusordningen blir här själva utgångspunkten för jämställdhetsarbetet. Det är den strukturella diskrimineringen av kvinnor som fokuseras, vilket leder till att universitet och högskolor i analytiskt avseende är att betrakta som en maktbas för män och manlighet, där också vetenskapen som sådan är manligt kodad. Orsakerna till obalansen mellan könen söks i dessa förhållanden och det handlar om att sprida kunskaper om detta och att förankra och etablera handlingsprogram med tillhörande ”infrastruktur” för genomförande och kontinuerlig uppföljning.

DISPOSITION

I nästa kapitel kommer vi att beskriva JÄST-projekten med utgångspunkt från problemformuleringar och förslag på lösningar i ljuset av vårt resonemang kring implikationerna av ett jämställdhetsarbete utan eller med genusperspektiv. Dessutom har vi ett särskilt avsnitt om de projekt som i första hand syftade till mer kunskap och mer information om ”sakernas tillstånd”, de projekt som stannade vid mer eller mindre omfattande kartläggningar. Övriga projekt syftade till direkta åtgärder inom organisationen. I kapitel tre behandlas uppgifter om både framgångar och motgångar vid genomförandet av projekten. Här kommer våra informanter till tals med både positiva och negativa erfarenheter. I det fjärde kapitlet ger vi de slutsatser vi kommit fram till för att avslutningsvis, i kapitel 5, diskutera kring egenskaperna hos alla de goda exempel vi funnit. Vår rapport avslutas med ett antal förslag på åtgärder.

JÄST-projekten – beskrivning och analys

JÄMSTÄLLDHETSARBETE UTAN OCH MED GENUSPERSPEKTIV

Detta kapitel ger en beskrivning och analys av projekten delvis med hjälp av den kategorisering som gjorts av Högscoleverket i en första sammanställning av de olika projekttyperna. Här utmönstrades följande typer av åtgärder:

1. Genomförande av mentorprogram
2. Inbjudan av gästföreläsare/forskare/inrättande av professur
3. Post-dok stipendier för kvinnor
4. Uppbyggnad av nätverk
5. Rekrytering av underrepresenterat kön
6. Kunskapsuppbyggnad av Genusperspektiv för integrering i undervisning
7. Kvinnliga förebilder
8. Karriärfremjande åtgärder till stöd för kvinnor

Vi bygger vidare på denna, men vi kommer för varje projekttyp med utgångspunkt från dokumentationen först att visa hur ett renodlat jämställdhetsarbete *utan* genusperspektiv ofta kan sammanfattas med behovet av att rekrytera flera kvinnor till högre utbildning och forskning – utan att dessa projekt i något avseende behöver beakta rådande strukturella situationer. Att åtgärda den numerära obalansen mellan könen är här den primära målformuleringen samtidigt som det problematiska i situationen ofta preciseras till att gälla kvinnornas egenskaper, viljor, förmåga, livssituationer, kompetens m.m. De problem som skall åtgärdas är därmed förlagda till individnivån.

Därefter kommer vi att belysa hur ett jämställdhetsarbete *med* ett genusperspektiv istället medger ett kvalitativt annorlunda jämställdhetsarbete. Ett jämställdhetsarbete som tar sin utgångspunkt i en systemförändrande och ofta långsiktig förändring av den akademiska kulturen har delvis andra utgångspunkter. Problemformuleringarna är placerade på andra nivåer än individnivån, till exempel på organisationsnivå och samhällsnivå. Det handlar här om att fokusera på den strukturella nivån och av grundläggande betydelse blir att söka och förmedla kunskap om obalansens villkor och förmåga att fortleva och inte minst att förändras.

Det konkreta jämställdhetsarbetet, utan eller med genusperspektiv, som kommer till uttryck i projekten faller väl på plats inom de kategorier som utkristalliserats i Högskoleverkets indelning ovan. Men om vi är ute efter att förstå och förklara både kontinuitet och förändring inom den högre utbildningen med avseende på obalansen mellan könen behöver vi något redskap för att bättre förstå skillnaden mellan avsiktliga och oavsiktliga följder av människors handlingar i form av policy och faktiska åtgärder. Beslutsfattare kan ha mycket goda intentioner med sina beslut, men under processen av verkställande kan utfallet betraktas i termer av planerat och ickeplanerat utfall. I detta sammanhang menar vi att genusperspektivet är centralt för att förstå verkningarna av de beslut som faktiskt har fattats.

Mentorprogram bygger på att de kvinnliga adepterna skall introduceras i den akademiska världen/kulturen och mentorn, man eller kvinna, bör vara en senior forskare och gärna hämtas från en annan institution än adeptens egen. Programmen bygger på att en personlig relation mellan mentor och adept upprättas och mentorn skall främst vara en stödperson med vilken adepten kan diskutera generella problem i forskningsvardagen. Mentorn kan därför även komma att fungera som en förebild (punkt 7 ovan). Observera att mentorn är inte samma person som handledaren. Mentorprogrammen vänder sig både till forskarstuderande och till nyligen disputerade. Åtgärden förekommer främst inom de tekniska, naturvetenskapliga och medicinska områdena där andelen kvinnor ofta är påfallande låg och där behovet av förebilder och stöd anses vara särskilt stort. Mentorprogram föreslås även inom utbildningar där kvinnor är i klar majoritet. Det handlar då om att stödja de manliga studenterna i deras studie- och yrkesidentitet. Målet är att avhjälpa obalanser mellan könen.

Metoden med mentorskap har hämtats från näringslivet samtidigt som den kan sägas ha varit inbyggd i den akademiska kulturen under lång tid. Handledaren som vägleder sin doktorand fram till disputation är ju i sig en form av mentorskap. Men här handlar det även om en explicit beroenderelation där doktoranden är helt underordnad sin handledare. Mentorsprogrammet bör snarare ha karaktären av ett ömsesidigt utbyte. Men eftersom det fortsatt bygger på en relation med en senior och en junior forskare kvarstår hierarkin. Adepten skall tränas in i den akademiska kulturen medan mentorn själv förväntas få insikter om hur det är att vara kvinna inom akademien. Det kortsiktiga målet med programmet är att ge stöd i karriärutvecklingen.

Både problem och föreslagen lösning präglas av tanken på att adepten på något sätt för med sig individuella brister; ungdom, låg kompetens, litet socialt nätverk som på sikt skall avhjälpas i en "lärare-lärjunge" relation av traditionellt snitt eller t.o.m. i en "pappa-barn" relation. När denna typ av åtgärd vidtas i avsaknad av genusperspektiv finns det enligt vår bedömning viss risk att traditionella patriarkala mönster återskapas. Populariteten ligger i att det är en metod som visat sig vara framgångsrik då det gäller yngre män. Redan här ligger det dock ett problem som inte beaktas om programmet enbart relateras till individnivån. Om man betänker den homosociala kulturens betydelse för akademien som manlig maktbas är det tveksamt hur ett mentorsprogram på de premisser som hämtas från erfarenheter med yngre män kommer att fungera när målgruppen är kvinnor.

Gästföreläsare/professur och förebilder är ännu en åtgärd som avser att på sikt avhjälpa obalanser mellan könen. Även här kan det handla om att visa upp kvinnliga förebilder. När åtgärden föreslås motiveras den med att de kvinnliga studenterna skall få synliga bevis för att det är möjligt att göra karriär inom den akademiska världen.

Såväl problem som lösning vilar på tanken om individers "förädling". Lärandet hos den enskilda individen sätts i centrum, medan betydelsen av den lärandes omgivning tonas ned. Den kvinnliga gästprofessorn har visat att "Kvinnor kan" och de unga (kvinnlige) doktoranderna får en kvinna att identifiera sig med på sin väg uppåt. I den mån ett genusperspektiv finns med i projekten skall dessa främst bidra i kunskapsuppbyggandet och deras kompetens utnyttjas i första hand för att förmedla ett genusperspektiv till lärare/forskare/studerande. I egenskap av förebilder fungerar gästerna i bästa fall både som lyckade seniora forskare, dvs. goda kvinnliga förebilder, och som genusforskare.

Stöd till rekrytering, karriärutveckling och Post-dok stipendier. Det är metoder som siktar till att befärma enskilda kvinnors rekrytering och meritering. Genom ett riktat ekonomiskt stöd skall nydisputerade kvinnor få en chans att fortsätta sin forskning för att därmed ytterligare meritera sig. Argumentet är att tiden efter disputation är en flaskhals eller ett kritiskt skede i den fortsatta karriärutvecklingen. Det är i hög grad på denna nivå som kvinnor försvinner ut från universiteten (i den mån de passerat C-nivån). Det förklaras bland annat med att valet nu står mellan fortsatt karriär och familjebildning, barnafödande. Möjligheten till post-dok stipendier kombineras därför ofta med åtgärder som tar hänsyn till denna fas i kvinnors liv. Stipendierna kan därför utformas på ett sådant sätt att de skall möjliggöra en kombination av fortsatt karriärutveckling och en satsning på hem och familj. Till denna kategori kan vi även räkna förslag om att inrätta särskilda forskarassistenttjänster för kvinnor. Stöd till kvinnors rekrytering och karriärutveckling kan ske t.ex. genom aktiv uppmuntran och karriärplanering.

Både problemformuleringar och lösningar lägger ett tungt ansvar på kvinnor när deras livscykel fokuseras, i relation till strävanden att bli rekryterade och meritera sig. Något liknande resonemang angående manliga akademiker kommer inte fram i de undersökta projekten. I projekt med avsaknad av ett genusperspektiv ställs inga frågor angående de många tjänstetillsättningar där män har valts framför kvinnor. En grundfråga bör enligt vår mening vara varför det överhuvudtaget måste inrättas särskilda tjänster, öronmärkta för kvinnor. Varför har vi en obalans och vilka rutiner kan byggas upp för att undvika reproduktion av densamma?

Nätverk kan vara en metod att stödja enskilda kvinnor. Det är ett sätt att bygga upp ett kontaktnät som här främst syftar till att få kvinnor att känna sig som del av ett större sammanhang. Problemet är definierat utifrån den ensamhet som ofta drabbar kvinnor i manligt dominerade miljöer. Nätverken kan vara antingen horisontella, det vill säga bestå av kvinnor på samma nivå i karriärutvecklingen eller vertikala och då bestå av kvinnor på olika positioner i karriären. De enskilda kvinnorna kommer att framstå som förebilder för varandra alternativt att kvinnor som kommit längre i karriären fungerar som förebilder för de yngre, kvinnliga doktoranderna.

Till skillnad från mentorprogram är nätverk platta organisationer som består av medlemmar som med stor sannolikhet ingår i kontaktverksamheten på likvärdiga grunder. De kan ha initierats som tillfälliga konferenser, men de kan leda till långsiktiga kontak-

ter mellan de medverkande. De kan även ha byggts upp som långsiktiga redan från början och då ofta knutna till en specifik institution. I betydande utsträckning – men inte alltid – har de ett genusperspektiv.

Ett viktigt mål med nätverk är att öka andelen kvinnor i rekryteringsbasen. Det finns en underliggande förhoppning om att obalansen mellan kvinnor och män på högre tjänster skall kunna förändras om antalet kvinnor ökar. Ojämn fördelning av makt, resurser och inflytande försvinner emellertid inte med automatik. Också vid institutioner där det under längre tid funnits många kvinnor på lägre befattningar dominerar män på de dito högre. Jämställdhetsarbete med ett genusperspektiv måste därför ställa frågor om varför det är nödvändigt med nätverk, exakt vad det bör användas till och kunna ge en analys av i vilken slags omgivning ett nätverk är tänkt att verka i. Ett slagkraftigt nätverk är enligt en del av rapporterna det som i första hand består av personer som själva arbetar utifrån och med ett genusperspektiv. De kommer att fungera stödjande för de enskilda medlemmarna och dessa har möjlighet att bygga upp en förebildsposition – både inom och utanför gruppen.

Kunskapsuppbyggnad med genusperspektiv. Inom dessa projekt bedrivs jämställdhetsarbetet utifrån en kunskapsutveckling. Kunskap om genusordningens principer är av grundläggande betydelse. Det handlar i hög grad om olika former av kurser och seminarieverksamhet. Även om rekrytering och karriärutveckling finns med som ingredienser även i detta mer långsiktiga jämställdhetsarbete så är det inte här som fokus ligger. Kunskap och lärande kan florerar på olika nivåer i verksamheten, det kan handla om utbildning av handledare och lärare, men också vid några enstaka tillfällen att integrera genusperspektivet i ledarutbildningen. Det kan även handla om att försöka integrera ett genusperspektiv i den ordinarie verksamheten, dels på grundnivå, dels på forskarnivå. Några projekt innefattar också uppbyggnaden av en infrastruktur för mer genuskunskap genom särskilda satsningar på bibliotek, litteratursökningar m.m.

Problemformuleringar och lösningar inbegriper redan från början en tanke om att frågor kring obalanser och inflytande inte kan placeras på individer, istället måste de lokaliseras till andra sammanhang t.ex. organisationen eller till samhällsordningen i stort. Därav följer också andra typer av utbildningsåtgärder som inte i första hand riktar in sig på (bristande) färdigheter bland kvinnliga akademiker. En process av lärande och medvetandegörande på olika nivåer i en organisation tänkes inte heller avstanna i och med att kurser, seminarier, internat etc. är avslutade. Processen går snarare in i ett nytt skede, med konkreta handlingsprogram för nödvändiga (organisations-) förändringar. Några bra exempel på detta är skapandet av nya handläggartjänster, nytt innehåll i kursplaner på grundutbildning, i ledarutbildningar, nya skrivningar i kvalitetsprogram, aktiv användning och utveckling av lokala jämställdhetsplaner m.m.

Sammanställningen ovan visar att de olika konkreta åtgärder som föreslås kan rymmas inom båda typerna av jämställdhetsarbete utan eller med genusperspektiv. Samma metoder kan användas både i ett renodlat jämställdhetsarbete som bygger på att öka andelen kvinnor inom akademien och i ett jämställdhetsarbete utifrån ett genusperspektiv som syftar till att förändra den strukturella obalansen mellan könen och i förlängningen utmana universitetet som manlig maktbas. Skillnaderna framgår tydligt när åtgärderna relateras till problemformuleringarna i de två arbetssätten. Ett renodlat jämställdhetsar-

bete bedrivs ofta utifrån ett ganska kortsiktigt handlingsprogram som siktar till att öka andelen kvinnor i rekryteringsbasen. Ett långsiktigt jämställdhetsarbete utifrån ett genusperspektiv kombinerar en beredskap för politisk handling med ett stort mått av kunskapsuppbyggnad.

Endast tre projekt av ca 120 har haft ambitionen att arbeta på bred front med det som vi kallar helhetslösningar – ambitionen att förändra hela verksamheten, vertikalt och horisontellt på lång sikt.² Som vi kommer att visa i kapitel 3 förelåg emellertid en del hinder, men samtidigt gav projekten också en hel del viktiga lärdomar. Dessförinnan vill vi ta upp en helt annan typ av projekt som kan sägas vara renodlade informationsprojekt, nämligen kartläggningar av rådande situationer. Flertalet har gällt doktorander, men en del har också varit mer övergripande och avsett andra personalkategorier.

KARTLÄGGNINGAR

Projekten stannar ofta vid en kartläggning av den faktiska situationen som både rör balansen mellan kvinnor och män ute i verksamheterna, möjligheterna till karriärutveckling samt utbildningarnas innehåll. Det är ofta orsakerna bakom obalansen som står i fokus. Men dessa behöver inte vara relaterade till ett genusperspektiv. Bakgrundsvariablerna kan lika gärna hämtas från en förståelseram med individen i centrum. Även om de som projekt stannar vid en beskrivning innehåller de emellertid en mängd konkreta förslag till åtgärder både i ett kortsiktigt perspektiv och mera långsiktigt i form av förslag till kunskapsuppbyggande satsningar.

En samlad utgångspunkt för kartläggningarna är obalansen mellan kvinnor och män. Det kan handla om att finna orsaker till den horisontella obalansen som innebär att män och kvinnor befinner sig inom olika kunskapsområden. Det handlar dock främst om den vertikala segregeringen. Från en relativt jämn proportion mellan kvinnor och män på grundutbildningarna ökar obalansen ju högre upp i anställningshierarkin man kommer. Förhållandet är väl känt men skälen till obalansen är inte tillräckligt klarlagda. Varför kvinnor i betydligt mindre utsträckning *väljer* att söka vidare till forskarutbildning och gå vidare i forskarkarriären alternativt *väljer* att avbryta sina studier/karriär är frågor som främst kan förknippas med ett individuellt jämställdhetsperspektiv. Flaskhalsar och kritiska punkter i karriärutvecklingen är utgångspunkten för de som anlägger ett strukturellt perspektiv. Man är ense om att det är ett problem. Det är de bakomliggande orsakerna som behöver belysas.

Flera av kartläggningarna i vårt material har alltså inte resulterat i något mera än just dokumentationen. Men viktig kunskap har uppnåtts som förhoppningsvis kan ligga till grund för konkreta åtgärder ute på institutionerna och som kan knytas till det ordinarie jämställdhetsarbetet. Ett sådant exempel är det arbete som utförts vid *historiska* respektive *engelska institutionen vid Stockholms universitet*. Det övergripande syftet angavs vara att få en jämnare könsfördelning på samtliga nivåer inom institutionerna. (Vid historiska institutionen ökar andelen män i takt med nivåerna på studierna medan det på engelska institutionen är tvärtom. Båda institutionerna har dock en övervägande majoritet män på de högre anställningarna.) Studien är dels kvalitativ och fokuserar på elevernas upplevelser av kurser och kurslitteratur inom de respektive ämnesområdena på

samtliga nivåer inom grundutbildningen, 20–80 poäng. Den är även kvantitativ och försöker här utröna vilka situationer som är avgörande för val av studiekarriär. En fråga som följer genom materialet är huruvida lärarkårens sammansättning och undervisningens innehåll påverkar elevernas möjligheter till identifikationsobjekt.³ Vid samtal med studierektorn och författaren av delrapporten från historiska institutionen framkom att rapporten diskuterats på institutionen och att den även fått konkret betydelse för det fortsatta arbetet med att utjämna könsfördelningen på grundutbildningen. Inte minst har behovet av kvinnliga handledare och lärare uppmärksamrats. Inslaget av genusperspektiv har likaså framhållits men hade redan tidigare varit en integrerad del av verksamheten. Möjligen har uppmärksamheten på problemet och att detta har förmedlats till hela lärarkåren fått betydelse. I denna rapport har alltså jämställdhetsperspektivet knutits samman med genuskunskapen. Könsfördelningen har inte enbart setts utifrån antalet kvinnor och män utan även relaterats till innehållet i verksamheten.

Ett samarbetsprojekt mellan de *sociologiska institutionerna* i landet har lett fram till en kartläggning av förhållandena på respektive institution. Värdinstitution för projektet har sociologi i Lund varit. Det har setts som en fruktbar förutsättning att det varit samma ämne som studerats i olika miljöer. Likheter och skillnader kan uppmärksammas och leda fram till en handlingsplan. De jämförande studierna kan bidra till att förstå mekanismerna bakom de hindrande men även de pådrivande krafterna i jämställdhetsarbetet. Övergripande har det framhållits att arbetet skall syfta fram emot jämställda institutionsmiljöer. Denna målsättning omfattar både könsfördelningen på alla nivåer samt utbildningarnas innehåll, vilket då inbegriper genusperspektiv. I vårt material finns dessa studier endast som delrapporter, en gemensam sammanställning saknas alltså. De är dessutom huvudsakligen av kvantitativ karaktär.⁴ Men kritiska skeden gemensamma för samtliga institutioner har fastställts och rapporterna innehåller även konkreta förslag till det fortsatta lokala jämställdhetsarbetet. I Lund har arbetet med jämställdhetsplaner varit en konkret förändring till följd av detta projekt.

Ett samarbetsprojekt mellan *Chalmers tekniska högskola* och *Göteborgs universitet* har lett fram till flera studier som fokuserar på kritiska brytpunkter i kvinnors karriärutveckling.⁵ Resultatet skall, enligt ansökan, ligga till grund för ett handlingsprogram i syfte att undanröja de svårigheter som kvinnor möter efter antagningen till forskarutbildningen. Den kunskap som erhålls skall via utbildning förmedlas vidare till handledare, prefekter samt ledamöter i tjänsteförslagsnämnder. I anknytning till detta framhåller man även att en studie av tillsättning av lektorat och professorer skall genomföras. Denna skall inriktas på handläggningen hos de sakkunniga och i tjänsteförslagsnämnder. Någon rapport inom detta område har dock inte presenterats här. Det är svårt att avgöra om kartläggningsarbetet fått någon effekt på den dagliga verksamheten. Den har dock följts upp av en nordisk konferens – *Kvinnor i akademien* – om kvinnors villkor inom naturvetenskaplig, teknisk och medicinsk forskning 1997. Konferensen vände sig till kvinnliga forskare och kvinnoforskare inom dessa områden. Men med en målsättning att även nå vidare då även jämställdhetshandläggare och representanter från industri och offentlig förvaltning var inbjudna.⁶ Vidare hölls en konferens i augusti 1999 i Göteborg där temat kombinerade integrering av genuskunskap med jämställdhetsarbete. Risken med denna typ av arrangemang är dock att man når de redan intresserade och inte i lika

stor utsträckning de som har det slutgiltiga ansvaret för en förändring. Å andra sidan lägger detta grunden för viktiga kontaktnät som kan fungera stödjande för de aktiva kvinnorna i deras fortsatta verksamhet.

Med det uttalade syftet att nå fram till kunskap som skall leda till förslag för att nå ökad jämställdhet på institutioner inom teknik- och konstvetenskap vid Stockholms universitet, har två rapporter framställts vid Kvinnovetenskapligt forum i Stockholm.⁷ I ansökan angavs att syftet skulle vara att studera rekryteringen ur ett könsperspektiv och att använda den vunna kunskapen för att stödja rekryteringen av kvinnor och kvinnors karriär inom verksamheterna. Det ansågs viktigt att lyfta fram institutionens eget perspektiv och undersökningarna baserades därför på helt olika akademiska kulturer. Den uppföljande undersökningen på de disputerade kvinnorna vill på liknande sätt påvisa de hinder och möjligheter som är förbundna med de manligt präglade strukturerna. Här ligger alltså ett genusperspektiv som en utgångspunkt och det handlar om ett synliggörande av de problem som kvinnor möter i en miljö som är manligt kodad. Med administrativ anknytning till Centrum för kvinnoforskning vid Stockholms universitet har dessutom en liknande undersökning genomförts som tar fasta på studenternas situation. Studien har genomförts i samarbete med studentkåren i Stockholm och fokuserar på könets betydelse för insocialiseringen i den akademiska kulturen.⁸ Förhoppning är att kunskaperna skall förmedlas vidare till lärare på institutionerna.

Vid *Linköpings universitet* har det genomförts en studie som enligt författarna sades vara en svensk uppföljning av Elisabeth Fürsts studie av norska förhållanden från 1988. Metodiskt fanns emellertid några viktiga avvikelser från den norska studien varför de inte kan sägas vara helt jämförbara. Studien är en genomgång av hur kvinnors och mäns meriter har bedömts vid tjänstetillsättningar.⁹ Undersökningen kom fram till att det i sinom tid med stor sannolikhet kommer att finnas fler kvinnor på högre tjänster eftersom rekryteringsbasen vidgas. Här saknas i stort sett ett genomtänkt genusperspektiv.

Ekonomiska institutionen vid *Linköpings universitet* har genomfört en kartläggning med syfte att ge en siffermässig bild av jämställdheten vid institutionen (EKI).¹⁰ Studien ger en statistisk illustration till situationen och det sägs att den skall användas för information. Vidare konstateras att universitetsledningen har varit beredd att ge ett särskilt stöd för att de förslag som framkommit skall kunna förverkligas. Men det framgår inte alls på vilket sätt detta stöd skulle utgå.

I några fall handlar det om den omvända obalans som innebär att andelen kvinnor vida överstiger andelen män. Det handlar inte så mycket om effekterna på de högre nivåerna utan snarare om den yrkesidentitet som kan kopplas till att lärarstuderande respektive studerande vid socialhögskolor och vårdutbildningar i så hög grad är kvinnor. I någon mån beskrivs problemet och konkreta lösningar för att rekrytera fler män presenteras.¹¹

En kartläggning av kvinnors möjligheter och svårigheter inom det medicinska området har genomförts vid *Karolinska institutet* i samarbete med det nationella medicinska kvinnliga nätverket.¹² Även här placeras den kritiska punkten vid ingången till forskarutbildningen och man vill försöka få fram ett svar på varför obalansen blir så stor här i jämförelse med grundutbildningen där balansen mellan kvinnor och män är förhållandevis jämn. De bakomliggande faktorerna skall karaktäriseras och via kvantitativa och

kvalitativa data hoppas man få fram svar på hur forskarhandledningen för kvinnor bör struktureras. Problemen knyts alltså främst till kvinnorna. I hög grad framställs det som att den medicinska forskarkarriären är svår att förena med barn och familj och bland de åtgärder som presenteras finns förslag om flexibla förskolor för att främst de yngre kvinnliga forskarna skall kunna upprätthålla kontakten med forskningen även när barnen är små. Rapporten innehåller dock även förslag om riktade åtgärder för att stärka kvinnors identitet som forskare. Gästprofessorer som kan tjäna som förebilder liksom möjligheter till post-dokstipendier utomlands är sådana exempel. Gästprofessorn – som förväntas ägna sig åt ett genusperspektiv – skall även kunna ge undervisning inom detta område. Men eftersom innehållet i genusperspektivet inte är specificerat annat än i allmänna ordalag som kunskaper om olikheterna mellan könen är det oklart vad denna undervisning förväntas leda fram till.

De ofta individinriktade kartläggningarna kan även ställas mot det arbete som med stöd av regeringens jämställdhetsmedel utgick till en fortsatt dokumentation av mekanismerna bakom tillsättningen av forskarassistenttjänster vid Medicinska Forskningsrådet MFR. De två medicinska forskarna Agnes Wold och Christine Wennerås visar genom sin undersökning att en kvinna måste producera 64 fler "impact points" (32 papers i en tidskrift med en impact faktor 2.0) för att nå samma kompetens som en man.¹³ Det hjälper alltså inte hur mycket individuellt stöd en kvinna får i sin karriär om det fortfarande är så att just därför att hon är kvinna så är hon utsatt för en strukturell diskriminering, det vill säga att hennes resultat mäts mot bakgrund av hennes kön.

Vidare kan nämnas två kartläggningar som båda emanerar från Lunds universitet men som bör vara intresse även utanför Lund. Den ena rör den psykosociala arbetsmiljön för kvinnliga lärare och doktorander inom de tekniska områdena och den har lett fram till ett samarbete mellan de tekniska högskolorna som siktar till att kunna anordna vetenskapliga möten för kvinnor inom dessa områden.¹⁴ Den andra undersökningen har till syfte att utforska vilka hinder och möjligheter som finns för kvinnor att åta sig prefektuppdrag.¹⁵

Den kunskap som ligger i de kartläggningar som har gjorts är naturligtvis delvis baserad på specifika förhållanden vid respektive institution. Men samtidigt påvisas mönster som har generell räckvidd. Detta material borde därför spridas och diskuteras även utanför de berörda institutionerna. De kartläggningar som har gjorts kan även ligga som grund för liknande undersökningar och vi bedömer dem som värdefulla som plattformar för fortsatt jämställdhetsarbete.

Några publicerade skrifter faller lite utanför ramen av kartläggningar men är värdefulla att framhålla eftersom de kan tjäna som betydelsefulla i förebildssyfte.

Lunds universitet har utarbetat en skrift som bygger på intervjuer med kvinnliga professorer som behandlar deras bakgrund och synen på yrkesrollen. Boken presenterades i maj 1996 och i anslutning till denna presentation höll professor Birgitta Odén en föreläsning som därefter trycktes.¹⁶ Det kvinnliga nätverket vid Sveriges medicinska fakulteter har sammanställt en antologi som kan förmodas få betydelse i undervisningen och på så vis tjäna som förebild för medicinstuderande.¹⁷

Från förslag till handling

I detta kapitel kommer vi att granska ett mindre urval projekt genom att ställa förhoppningar om resultat mot erfarenheter av genomförandet, med utgångspunkt från projektansvarigas bild av de processer som ägt rum. Särskild uppmärksamhet ägnas mentorprogrammen eftersom de förefaller vara en mycket populär åtgärd i många av de projekt vi undersökt. Vidare behandlas några av de projekt med tydligt uttalade mål att arbeta med integrering av genusperspektiv i verksamheten samt ytterligare några projekt som på något sätt haft ambitionen att arbeta med helhetslösningar. I det inledande avsnittet vilar vår framställning på en genomgång av ett urval projekt, medan det i de två följande avsnitten snarare handlar om principiella resonemang om framgångar och hinder i de processer vi försökt få en bild av.

MÅLFORMULERINGAR OCH ERFARENHETER AV GENOMFÖRANDE – NÅGRA BILDER

Mentorprogram

Vid nationalekonomiska institutionen i Lund ansökte man om medel för ett utökat mentorprogram under benämningen ”Istället för Mentorer”. Det framställdes som att systematiskt ersätta mentorskapets olika funktioner med ett sammanhängande program av aktiviteter. Dessa skulle omfatta samtliga kvinnor vid institutionen. Man ville även utöka kontaktnätet till kvinnliga nationalekonomer utanför Lund.

Trots att institutionen ansågs ha bättre förutsättningar än andra nationalekonomiska institutioner i landet har programmet inte lyckats i den tänkta utsträckningen. Programmet tycks inte ha haft tillräckligt stöd vid institutionen som helhet. Arbetet med programmet har istället helt och hållet vilat på de två kvinnor som formulerade projektet. Det var detta som framställdes som den lyckosamma utgångspunkten just i Lund – att det fanns en grupp engagerade kvinnor och kvinnliga forskare på de högsta nivåerna (enda kvinnliga professorn i ämnet finns i Lund). När dessa kvinnor å ena sidan inte haft tillräckligt med tid för programmet och när institutionen i sin helhet inte visat intresse för att genomföra detsamma har det gått i stå. Programmet har visserligen lagt

grunden för ett nätverk där det har blivit legitimt att tala om jämställdhetsfrågor. Men huruvida det är legitimt utanför detta nätverk är osäkert.

Resultatet belyser det problem som ligger i att särskilda kvinnomiljöer upprättas utan att dessa helt integreras i den dagliga verksamheten vid institutionen. Den akademiska kultur som utvecklats vid bland annat nationalekonomi talar för att det är myten om den bäst skickade som vinner och denna konkurrensmentalitet präglar både kvinnor och män. Det finns därför ett motstånd mot könssegregerade miljöer och istället föreslås integrerade forskarmiljöer där både kvinnor och män samarbetar.

Vid företagsekonomiska institutionen, Lund har man bedrivit ett ”stöttarprojekt 20/2000”. Det kan beskrivas som en blandning mellan ett mentorstöd och ett platt nätverk. Syftet var att institutionen skulle ha 20 disputerade kvinnor år 2000. Målet sattes utifrån de 20 möjliga kvinnliga doktorander som fanns vid institutionen och vid angränsande institutioner i regionen. Projektet handlade om att öka genomströmningen inom forskarutbildningen och detta knöts till att kvinnor i betydligt högre grad avbryter sina studier. I förlängningen handlade det om att öka rekryteringsbasen för kvinnliga lärare.

Vid samtal med företrädare för projektet framgår att stödet från institutionen för dessa mål varit positivt och man anser sig vara nöjda med resultatet av projektet. Om detta leder till någon radikal förändring av jämställdhetssituationen vid institutionen är emellertid för tidigt att yttra sig om. Fler kvinnliga lärare är en möjlighet som emellertid begränsas av de ekonomiska problem som institutionen står inför och vidare av den förändrade anställningslagstiftning som träder i kraft år 2000. Denna har tenderat att gynna tills vidare anställning av män eftersom de redan idag varierar på dessa poster. Vidare finns det i knappa tider inga medel att ta vara på de nydisputerade kvinnor som kanske faktiskt existerade. Manliga företagsekonomer har dessutom en relativt god arbetsmarknad utanför universitetet. Detta komplicerar situationen ur ett jämställdhetsperspektiv.

I den inlämnade projektansökan fanns även ett förslag om att beskriva och förstå institutionen ur ett genusperspektiv. På så vis hoppas man kunna åtgärda de strukturella hinder som finns för jämställdheten. Arbetet med detta har påbörjats med bland annat en kartläggning som legat som underlag för jämställdhetsplanen, men har inte fått någon fortsättning.

Från Karolinska institutet förelåg en ansökan som siktade till att genomföra gruppmentorskap för doktorander av båda könen. Programmet tänktes för tre olika grupper – en kvinnlig, en manlig samt en blandad grupp – för att se om det skulle finnas skillnader mellan kategorierna. Syftet med programmet angavs vara av nytta både för jämställdheten, för de enskilda doktoranderna som skulle få bekräftelse på sin betydelse inom organisationen samt för organisationen som sådan (fler ”nyttiga” doktorander/disputerade). Programmet kunde emellertid inte genomföras eftersom det inte fanns tillräckligt intresse bland de manliga doktoranderna. Det ansågs inte heller lika angeläget med mentorskap för dessa grupper eftersom handledningen fortfarande pågick. Ett program riktat enbart till kvinnliga forskare genomfördes dock. Detta har avsatt en tryckt rapport.¹⁸ Denna fokuserar på adepternas upplevelse av programmet. De framhåller i hög grad synliggörandet, vilket sågs som en effekt av att organisationen på detta sätt lade ned tid och resurser på att stödja de kvinnliga doktoranderna. Till detta kommer även de positiva

effekterna för organisationen. Synpunkterna kan tolkas som att det främst har handlat om att anpassa kvinnorna till organisationen och inte tvärtom. Diskussionerna i samband med projektet hade dock även rört själva arbetssituationen på KI. Fler kvinnor på högre tjänster i organisationen sågs som en möjlighet att förändra och bredda synen på vad som skall betraktas som väsentlig forskning.

Intressant i sammanhanget är det resultat som påvisats i den kartläggning som genomförts vid KI angående manliga och kvinnliga doktoranders/disputerades relation till sina före detta handledare. Män kunde på avgörande sätt dra nytta av fortsatta kontakter med före detta handledare, de arbetade nu gemensamt och på likvärdiga premisser inom forskningsprojekt etc. Kvinnorna däremot ansågs vara osjälvständiga om de fortsatte kontakterna med sina före detta handledare. Är mentorskontakter ett sätt att komma förbi denna bias när det gäller stöd till kvinnor?

Vid Mälardalens högskola har man satsat på att stärka de manliga sjuksköterskestuderandes vårdkompetens och yrkesidentitet. Mentorprogrammet har därför även syftat till att utveckla en mentorguide. Rapporten från programmet – Sandberg, Håkan, *Mentorskap från män i vården till män i vårdutbildningar – ett jämställdhetsprojekt*, Rapport till Högskoleverket, maj 1998 – är en avstämning mellan mentorer och adepter. Den visar att ingendera varit särskilt intresserade av jämställdhetsaspekten i mentorprogrammet. Däremot finns det ett intresse för mentorskap som sådant och för att dela med sig av sina erfarenheter både till kvinnliga och manliga studenter och mentorer. Projektet har lett fram till stärkt självförtroende. Man har lärt känna andra män i yrket och det har blivit mera självklart att arbeta inom vården. Det har ansetts vara ett bra sätt att dela med sig av sin kunskap och öka medvetenheten om arbetssituationen. Det har även gett projektkunskap. Ett arbete på dessa grunder har alltså visat sig kunna stärka vårdyrkeskompetensen och identiteten bland män.

Ytterligare några mentorprogram som resulterat i tryckta utvärderingar bör nämnas i detta sammanhang. Den ena bygger på en satsning som genomfördes vid institutionen för trafikteknik i Lund. Syftet var inte främst att stödja kvinnliga doktorander i studiemiljöerna. Det handlade här snarare om att pröva huruvida ett mentorprogram för kvinnliga teknologer på väg ut i arbetslivet är en metod som kan underlätta yrkeslivet.¹⁹

Vid Linköpings universitet genomfördes ett mentorprogram för nyblivna kvinnliga doktorer med syfte att de nyblivna doktorerna skulle få stöd i den otrygga situation de nu stod inför. Förhoppningen var att stöd från en äldre erfaren forskare skulle få kvinnorna att satsa på fortsatt akademisk karriär. I rapporten betonas att projektet utfallit väl.²⁰

Genusperspektiv i utbildningen

Ett 20-tal projekt innehåller målformuleringar om ambitioner att integrera genusperspektiv i undervisningen. Bland de föreslagna åtgärderna finns allt från endags seminarier till längre kurser av mer genomgripande slag i syfte att mer permanent förändra innehållet i grundutbildningen. Utbildningarna riktar sig också till olika kategorier anställda; studenter, doktorander, lärare, lärarutbildare, handledare bibliotekspersonal och ledare. Vårt huvudintryck är emellertid att även om tämligen många individer har genomgått viss utbildning i genuskunskap så har vi inte funnit många indikationer på mer långsiktiga

satsningar på integration av genusperspektivet. Detta intryck bekräftas i intervjumaterialet. På Karolinska hölls t.ex. en pilotutbildning för forskarhandledare, men detta förefaller ha varit en engångsföreteelse. Tankar har funnits på att genomföra en liknande kurs för lärare på grundutbildningen men detta har ännu inte genomförts.

Vid Lärarhögskolan i Malmö (Lunds universitet) sjosattes ett omfattande projekt i syfte att integrera jämställdhet och genusvetenskap på olika nivåer och i olika utbildningar. I huvudsak framkom flera olika studier av rådande förhållanden i fråga om jämställdhet samt viss fortbildning. Den breda medverkan, planerna på långsiktiga förändringar och de nya rutiner som skisserades fick dock ett tämligen snabbt slut – att genustänkande och jämställdhet skulle genomsyra verksamheten blev mest att betrakta som retorik. Till exempel fick kursen för gymnasielärare, som var frivilligt tillval, inte tillräckligt många sökande. Lärare upplevde ”översättningsproblem” – vad krävs av mig i min undervisning? Vissa forskare var negativt inställda till att integrera något som helst tänkande kring genus. Dessutom har frågor kring mångkulturalism efterhand fått företräde. Detta är ett bra exempel på hur verksamheten inte längre tillåts bli genomsyrad av genusperspektiv, vilket deklarerades då projektet initierades.

Vid sociologiska institutionen i Lund fanns det 1996 förhållandevis många kvinnliga lärare och det fanns inledningsvis en bred acceptans för nya grepp inom jämställdhetsarbetet som inleddes i och med JÄST-projektet. De kartläggningar med kvantitativ metod som gjordes kom till för att ge underlag till institutionens eget jämställdhetsprogram. Detta program beskrivs vara ett instrument för en kontinuerlig uppföljning, jämställdhetsarbetet pågår systematiskt inom olika personalkategorier (mycket rekrytering) och kan utvärderas eftersom det finns tydligt uttalade mål. Programmet rymmer också mål om integrering av genusvetenskap i undervisning och forskning. I styrdokumentet finns således det administrativa stödet för mer genusvetenskap.

I praktiken återstår dock en hel del arbete. De delkurser som finns med genusperspektiv är ofta frivilliga. Lärargruppens intresse för genusfrågor är inte särskilt stort, i en del fall förekommer aktiva försök att motarbeta förändringar i litteraturlistor och kursplaner i riktning mot mer genuskunskap. Det förekommer också att studenterna motsätter sig genuskunskap (studenterna består till 80 procent av flickor på grundutbildningen). Enligt projektansvarig behövs mer fortbildning av lärarna och mer funderingar kring vilken pedagogik som används. Vidare ses den genusvetenskapliga kunskapen som absolut grundläggande för ett ade-kvat jämställdhetsarbete på längre sikt.

Ekonomisk historia i Stockholm valde att se över hela grundutbildningen. Arbetet, under ledning av framtidsgruppen, genomförde förändringar på grundkurs och fortsättningskurs, men också i metodundervisningen. Senare tillkom också genusperspektiv på fördjupningskurserna. Lärarkåren erhöll en föreläsning i kompetenshöjande syfte. Satsningen förefaller ha slagit väl ut och vid samtal med flera av de aktiva lärarna vid institutionen framkom ett tydligt och seriöst engagemang när det gäller att förverkliga de uppställda målen både i ett kort- och långsiktigt perspektiv.

Till saken hör att ämnesföreträdarna ser jämställdhetsfrågorna och genusperspektiv i forskning och undervisning som viktiga delar i verksamheten. Arbetet har därför ett stöd i institutionsledningen.

Denna förankring bland ämnesföreträdarna kan kanske till en del relateras till ett annat av de jämställdhetsprojekt som genomförts inom ramen för JÄST-projekten, det så kallade *PUFF-projektet – Pilotutbildning med genusperspektiv för forskarhandledare*.²¹ Projektet genomfördes i samarbete med Karolinska institutet, KTH, SLU, Stockholms resp. Uppsala universitet. Sammanlagt tio manliga forskarhandledare (professorer), två från varje universitet/högskola inbjöds att medverka. En av utgångspunkterna för projektet var huruvida ett genusperspektiv inom forskarhandledningen kan leda till en bättre forskarhandledning. Förhoppningen hos de ansvariga var att utbildningen skulle leda till forskarhandledningskurser med genusperspektiv vid de olika lärosätena. Att sådan utbildning kan spela roll för en fortsatt integrering av ett genusperspektiv visar exemplet med ekonomisk historia i Stockholm. Att det inte räcker med utbildning är en slutsats som kan dras av att en liknande positiv utveckling inte kan dokumenteras för alla inblandade lärosäten.

Också vid Linköpings universitet inleddes en tämligen bred satsning på utveckling av genusperspektiv inom vård-, omsorgs- och undervisningsyrkena. Syftet var att tydliggöra genus som grund för organisation, kunskapssyn och professionalisering. Genom seminarier och föreläsningar var tanken att på sikt öka medvetandet bland studenter. Teman för uppsatser, litteratursökningar och handledning utgjorde de föreslagna åtgärderna där genusperspektiv skulle integreras. Hittills har projektet enbart avsett lärarnas vidareutbildning.

En svårighet var att knyta samman många personer från olika ämnen – alla med olika uppfattningar om innebörder av både jämställdhet och genusperspektiv. På lärarutbildningen handlade det till exempel om att rekrytera fler män. En annan svårighet gällde det faktum att flera drivande personer flyttade till andra orter under tjänstgöringstiden.

Jämställdhet med genusperspektiv – helhetslösningar på institutionsnivå

Den jämställda institutionen, ett projekt vid Institutionen för datavetenskap vid Linköpings universitet utgick från påbudet att göra en jämställdhetsplan. Samtidigt var bristen på kvinnor samt kvinnors bristande inflytande två uppenbara företeelser. Åtgärder mot orättvis lönesättning fanns också med i projektet. Utbildning, undersökning av lönesättning samt förekomst av sexuella trakasserier, planering för rekrytering och karriär och slutligen prövning av alla beslut ur jämställdhetssynpunkt med årlig uppföljning planerades.

Detta jämställdhetsarbete är intressant eftersom de projektansvariga startade med inga förkunskaper alls. Istället hade ett problem – bristen på kvinnor och bristande kvinnligt inflytande – konstaterats och därefter skedde planering och verkställighet enligt gängse naturvetenskaplig metod, dock parad med en stor benägenhet till förändring. Jämställdhetsarbetet planlades på ungefär samma sätt som ett forskningsprojekt, innefattande vetenskapliga ”experiment”. Till exempel gjordes försök att mäta attitydförändringar om inställningen till kvinnliga forskare och jämställdhet. All utbildning gjordes obligatorisk och ledningen gav, särskilt i början av projektet, ett starkt stöd. De långsiktiga effekterna har bestått i ökad medvetenhet, ökad kunskap och bättre rutiner ur jämställdhetssynpunkt.

Undersökningen om förekomsten av sexuella trakasserier gav överraskande resultat om att trakasserier verkligen hade förekommit. Undersökningen följdes upp av åtgärder som rådgivarutbildning och tillsättning av en rådgivargrupp, nominerad av samtliga anställda. 1998 erhöll institutionen ett jämställdhetspris.

Hela personalgruppen omfattades av utbildning, checklistor vid karriärplanering, policydokument formades och instrument för arbetsvärdering användes för att analysera lönesättningen. Här framkom till exempel att kvinnors praxis, att hjälpa varandra med varandras arbetsuppgifter i händelse av frånvaro, inverkade negativt på bedömningen av hur oersättlig resp. anställd skulle anses vara i det arbetsvärderingsinstrument som hade använts.

Vår informant berättade också att även om beslut hade fattats med syftet att förändra kvinnors brist på inflytande och för att öka kvinnors synlighet så var det denna punkt som var bland de svåraste att genomföra. Slutsatsen var att kvinnors meriter hela tiden måste framhållas och att det ofta kan sägas handla om ett Noll-summespel då maktförhållanden konkret skall förändras.

Den del i projektet som inte alls fungerade handlade om att pröva ärenden ur jämställdhetssynpunkt. Det hela föll på att det ofta är svårt att kategorisera vilka ärenden som är relevanta ur jämställdhetssynpunkt. Vidare är det många ärenden som redan är avgjorda innan de föreläggs institutionsstyrelsen, där ärendena granskades ur jämställdhetssynpunkt. Den påverkan som behöver ske hade behövt äga rum redan i planeringsfasen. Idag efterlyses mer stöd och engagemang från universitetsledningen i stort, fler underlag och ökad operationalisering av de planer som de facto finns.

Projektet *Hushållsvetenskap och genus* vid Institutionen för hushållsvetenskap, Göteborgs universitet genomförde en studie med syftet att aktivt söka efter metoder för att fokusera genus i hushållsvetenskap, dels i utbildning, del i forskning. Studien sades vara direkt länkad med ett förändringsarbete, i form av ett handlingsprogram för mer jämställdhetsarbete.²² Problemformuleringen utgick från behovet av att förändra kvinnors och mäns arbetsvillkor i samhället men också i hushållen. En genusmedveten utbildning (i hushållsvetenskap) var en föreslagen lösning. De konkreta åtgärderna inbegrep en enkät med avseende på kursplaner, litteraturlistor samt frågor, bland annat genom gruppsamtal om hur lärarna genomför undervisning kring genus. Gruppdiskussionerna har fortsatt och det finns en fortsatt positiv vilja till att realisera olika punkter i det handlingsprogram som skisserades. Lärarkollegiet har under hela projekttiden varit tämligen eniga om vikten av projektets genomförande även om det hela tagit längre tid än planerat.

Under läsåren 95/96 och 96/97 anställdes en lektor på 50 procent inom projektet *Stöd till kvinnliga doktorander och kvinnliga forskare, Historisk-filosofiska sektionen vid Uppsala universitet*. En första åtgärd var att inventera behov av åtgärder genom möten med prefekter, ämnesföreträdare och kvinnliga doktorander och forskare. Uppbyggnad av kontaktnät, mentorsprojekt, seminarier, kurs i genusteori för forskarutbildningen och informationsverksamhet om stipendier, anslag med mera utgjorde huvuddelen av åtgärderna. Jämställdhetslektorn innehade också vissa kuratorsuppgifter.

Hela projektet genomsyrades av ett genusperspektiv men arbetet fick ett abrupt slut i samband med att tjänsten upphörde och innehavaren flyttade till annan ort. Av den

information vi fått fram framkommer att samtliga aktiviteter var mycket beroende av denna enda eldsjäl.

FRAMGÅNGAR

I intervjumaterialet framkommer många uppgifter om vad som har varit positivt med genomförandeprocesser och resultat av projekten. Med utgångspunkt från informanternas uppfattningar kommer vi kortfattat att visa på nödvändiga, men kanske inte tillräckliga, villkor för ett framgångsrikt projekt. Det absoluta flertalet projekt har inte lagt fast några entydigt mätbara mål för den planerade verksamheten, varför innebörden av ett ”framgångsrikt” projekt oftast handlar om subjektiva bedömningar. Inledningsvis kommer en sammanställning av de positiva omdömen om JÄST-projekten som framgår av intervju-materialet.

Mer erkännande av att bristande jämställdhet utgör ett problem. JÄST-projekten uppges också ha haft ett stort symbolvärde genom att både jämställdhetsfrågor och personer som arbetat med detta genom anslagen blivit synliga och fått en annan status. Anslagen har givit en politisk signal till kollegorna.

Ökad information är en ofta framhållen effekt. Mer kunskap och mer information rapporteras ge bättre underlag för handlingsprogram och framtida åtgärder. Ökad sam-syn mellan kollegor från olika personalkategorier underlättar också samarbete rent gene-rellt. Fler personer nämner värdet av att ha synliggjort rådande maktstrukturer och mäns överordning. Inom vissa ämnen har kartläggningar också bidragit till att synliggöra kvin-nors insatser och kompetens.

Nya arbetsformer till exempel visavi doktorander, såsom stipendier till resor, tema-luncher, service kring praktiktjänster m.m. Genom att uppmärksamma kvinnors situa-tion har också de berörda kvinnorna upplevt sig ha fått uppmuntran och stöd i sina studier. Nya sammanträdestider för personal med barn i barnomsorg, regelbunden be-handling av jämställdhetsfrågor på möten av olika slag är exempel på detta.

Bättre rutiner i arbetet med handledning och undervisning har i flera fall blivit en oplanerad, positiv sidoeffekt av arbetet med mentorskap och annat stöd till kvinnliga doktorander. Rutiner för karriärplanering nämns också, tillsammans med rutiner för bättre uppföljning av vad som händer med kvinnor och män i karriärstegens olika faser. Dessutom nämns i flera fall annorlunda rutiner för antagning av doktorander i syfte att öka antalet kvinnor.

Mer samarbete inom institutioner och inom fakulteter

Fler samtal över ämnesgränserna, initierande av samtal kring jämställdhet. Också fler samtal mellan olika personalkategorier har skänkt en ökad dynamik till verksamheten. JÄST- projekten har till exempel inspirerat flera olika forskningsprojekt, dels om kvin-nors underrepresentation i olika samhällssektorer, dels forskning med genusperspektiv (se nedan).

Spridning till andra institutioner

Framgångsrika exempel på jämställdhetsarbete når snabbt utanför institutionens väggar till andra institutioner (mentorskap, arbetsvärdering m.m.).

Förankring av genusperspektiv i universitetsämnen.

JÄST-projekten har iscensatt processer av reflektion och lärande och emellanåt ifrågasättande av traditionellt innehåll i universitetsämnena, till exempel företagsekonomi och datavetenskap. Översyn av kursplaner och litteraturlistor har skett på många orter.

Jämställdhetsarbetet ha blivit bättre integrerat på ledningsnivå

JÄST-projekten har i en del fall lett till ett mer systematiskt arbete från ledningens sida. I några enstaka fall är jämställdhetsarbetet inte längre koncentrerat till en enda person. Några projekt har lett till mer konkret tänkande kring jämställdhet, dels som en *kvalitetsfråga*, dels för att ge nya dimensioner åt diskussioner om en bättre resursanvändning. Vidare har JÄST-projekten i flera fall drivit på arbetet med mer slagkraftiga och genomförbara jämställdhetsplaner.

Inspiration till att arbeta med jämställdhet med nya målgrupper

I flera fall kommer uppgifter om värdet av att öka kontakterna mellan universitet/högskola å ena sidan och elever på gymnasium och högstadium å andra sidan. Detta gäller särskilt de tekniska och naturvetenskapliga ämnena. JÄST-projekten har i en del fall redan möjliggjort sådana kontakter och i andra fall inspirerat till framtida kontakter.

Ovanstående exempel på framgångar visar för det första att JÄST-projekten har givit viktiga resultat både på kort och lång sikt. Tydligt iakttagbara förändringar har ägt rum, såsom till exempel nya rutiner för stora delar av verksamheten, rutiner som grundas på en större vaksamhet och beredskap inför situationer där kvinnor missgynnas. Rutinerna avser också förebyggande jämställdhetsarbete med hjälp av adekvata styrdokument.

För det andra har JÄST-projekten initierat processer av olika slag, varav en del snarare nyss är påbörjade än avslutade. Här tänker vi på lärande processer av olika slag, dels för individer, dels på organisationsnivå. Lärandet handlar både om insikter i genusfrågor men också om nyvunna kunskaper om bättre arbetsformer.

För det tredje visar de olika exemplen på framgångar skillnaden mellan planerade och ickeGENUS planerade följder av beslut i samband med genomförande av ett projekt. De ovan nämnda spridningseffekterna till olika personalkategorier, till nya målgrupper och över institutionsgränserna är framgångar som blivit synliga först i efterhand. Den viktiga frågan är då vad vi kan lära – en första fråga rör i vilken mån vår planering redan från början kan göras mer adekvat för ändamålet ”ökad jämställdhet på grundval av ett genusperspektiv”? Eller givet en kanske stundtals bristfällig planering – skall vi istället öka vår förmåga och beredskap att på ett bättre sätt hantera och vidareutveckla oförutsedda följder under själva genomförandeprocesserna i jämställdhetsarbetet?

PROBLEM

Många personer har varit delaktiga och berörda i arbetet med JÄST-projekten och förutom alla de positiva följder som projekten bevisligen medfört på universitet och högskolor runt om i landet så har de personer vi talat med också pekat på problem, hinder och motgångar av olika slag. I några fall är problemen direkt relaterade till att projekten handlat om jämställdhet och genusfrågor. I många fall rör det sig emellertid om problem som rent hypotetiskt kan uppstå i vilken verksamhet/organisation som helst, krympande resurser, relationer ledning-anställda, brister i kompetensutveckling, hotfulla föränd-

ringar i omvärlden med mera. Vi har valt att redovisa några dimensioner av de hinder/motstånd som JÄST-projekten mött runt om i landet. Vår bedömning är att också motståndets karaktär och uttryck har mycket att tillföra planering och genomförande av förändringsprocesser relaterade till det konstruktiva jämställdhetsarbetet utifrån ett genusperspektiv!

Negativ inställning till genuskunskap

Inflytelserika lärare och kursledare plockar bort material med genusperspektiv med argument om stoffträngsel. Att undervisa med genusperspektiv faller ofta på kvinnliga lärare, varav en del inte är så intresserade. Ofta läggs kurser med genusperspektiv som frivilliga tillval och kan lätt uppfattas som tämligen oviktiga. Kvinnliga lärare bemöts negativt av studenterna när de försöker undervisa med genusperspektiv. En negativ inställning kan också ta sig uttryck i en bristande vilja att lära sig mer – få lärare säger rakt ut att de inte är villiga att ta till sig nyheter från forskningsfronten, men i fråga om genuskunskap är det fortfarande legitimt att nästintill kokettera med sin okunskap. Även från de personer som vill förkovra sig uttrycks ibland osäkerhet om hur den egna lärargärningen kan förnyas. Från projekten rapportades också om negativt inställda studenter som inte vill erkänna sig som ickejämställda och som helst avstår från särskilda kvinnosatsningar.

Negativ inställning till jämställdhetsarbete är inget som uttrycks i direkta ordalag. Dock har vi funnit att det finns en mängd olika uppfattningar om varför och i vilken utsträckning det är nödvändigt med ett jämställdhetsarbete. I något fall fick ett JÄST-projekt med obligatorisk utbildning för prefekter och ämnesföreträdare en mycket positiv utvärdering från alla deltagare, men i efterhand framkom muntliga uppgifter om att det hela hade varit en undermålig tillställning. Andra uppgifter visar på attityder som ”Vi klarar jämställdheten, den är inget problem” eller ”jämställdhetsarbete är inte relevant här”. På andra håll bemöttes JÄST-rapporterna med tystnad eller till och med negativa reaktioner.

Bristande uppföljning /konkurrerande prioriteringar i jämställdhetsarbetet

JÄST-projekten har i många fall riktat sökljuset mot behov av förändringsarbetet som sedan avstannat av olika skäl, varav dåliga rutiner för uppföljning utgör ett skäl. I flera fall uppges jämställdhetsarbetet få konkurrens från arbetet med mångkulturalism. Här kan tilläggas att ingen har funderat på i vad mån dessa insatser går att kombinera. I andra fall rapporteras bristande vilja till implementering av både jämställdhetsplaner och rekommendationer om integrering av genuskunskap.

Eldsjälar

JÄST-projekten har i många fall varit enpersonsprojekt. När denna person försvinner, när anslagen tar slut så mattas jämställdhetsarbetet av. Flera personer förefaller också haft en arbetssituation präglad av utbrändhet. Flera projektledare har efterlyst fastare strukturer för möjliggörande av ett mer långsiktigt arbete. Bland förslagen finns 1–2 handläggare på fakultetsnivå med kompetens dels i jämställdhetsarbete som en del av personalpolitiken, dels ifråga om utveckling och integrering av genusperspektiv. Denna funktion skulle i så fall få ansvar för personalutbildning, men också kunna fånga upp de utbildningsbehov som uttrycks från lärare m.fl. Exemplet från historisk-filosofiska sek-

tionen vid Uppsala universitet visar att detta kan vara en möjlig och till och med rekommenderad väg. Genom att satsa på en anställd person som har till uppgift att arbeta med dessa frågor visar man från ledningens sida att arbetet prioriteras.

Organisationens uppbyggnad

Universitetsinstitutioner består ibland av olika enheter, över vilka prefekten har skiftande grader av inflytande och insyn. Jämställdhetsarbetet beskrivs därför ske på olika villkor, inom olika delar av organisationen. Detta uppges till exempel få följder för rekryteringen, kvinnor rekryteras allmänt, medan männen handplockas. Vidare rapporteras stora skillnader i hur universitet och högskolor centralt hanterar jämställdhetsfrågorna.

Bristande stöd från ledningen

JÄST-projekten förefaller på en del lärosäten ha genomförts med ett minimalt intresse från ledningens sida. Därmed har projekten inte varit förankrade vare sig horisontellt eller vertikalt, vilket har varit av avgörande betydelse för genomförande och resultat av projektet. Det kan handla om på vad sätt projektet omtalas, sanktioneras, stötts, får del av kringresurser med mera. I den mån ledningen indirekt uppvisar bristande intresse underlättar detta för negativt inställda personer att motverka jämställdhetsarbetet.

Svårigheter med projektorganisationen

Från flera håll kommer uppgifter om att JÄST-projekten som varit fördelade på flera geografiskt skilda orter har brottats med en del svårigheter. Rena samordningsproblem har förekommit, liksom kännbara kulturella skillnader mellan olika högskolor. Ett exempel är när jämställdhetsarbetet är placerat på olika nivåer i organisationen och därmed har mer eller mindre stort stöd från ledningen. I ett fall med många orter inblandade beskrevs projektarbetet som en administrativ soppa. Vidare finns synpunkter på arbetsformen ”projekt” som i sig innebär ett tillfälligt åtagande, ofta för en person som redan har en tung arbetsbörda med andra uppgifter. Projekt kan motverka långsiktiga förändringar och ett djupare ansvarstagande samt försvåra helhetsperspektiv.

Förändringar i omvärlden

Flera personer anser det vara tråkigt att både Skolverket och Högskoleverket lagt ner sina specialsatsningar på jämställdhetsområdet. Förändringar i arbetsrättslig lagstiftning.

Färre kvinnliga lärare

Förändringar i lagen om anställningsskydd uppges ha skapat problem för ett fortsatt arbete i JÄST-projektens anda. De få kvinnliga lärare och forskare som erhållit tills vidare anställningar har fått det i ett relativt sent skede och från flera institutioner rapporteras varsel av kvinnlig arbetskraft. Genom denna punkt framkommer därmed att merparten av de personer som arbetat med JÄST-projekten varit kvinnliga eldsjälar. *Besparingar* kan lätt användas som argument vid minskning av undervisningstimmar i ämnen med genusperspektiv.

Ojämlig maktfördelning mellan könen

I denna typ av organisationer är det svårt för kvinnor att värderas på grundval av egna meriter. Även om det finns en retorik om behovet av ökad jämställdhet, här aktualiserad genom JÄST-projekten, så har det ändå funnits hinder mot att låta kvinnor komma till tals.

Förekomst av sexuella trakasserier

I ett mindre antal projekt gjordes kartläggningar om förekomsten av sexuella trakasserier. Resultaten gav ovälkomna överraskningar som emellertid på flera orter ledde till utformning av nya rutiner.

På föregående sidor finns en rad exempel på problem, hinder och motgångar som i många fall också förekommer i organisationer rent generellt. Universitetsinstitutioner uppvisar i likhet med andra organisationer en ”kultur”, normer och värderingar av olika slag. Ett ofta beskrivet problem i litteratur om högre utbildning rör ledningsproblem visavi tanken om den akademiska friheten, eller resursbrist visavi krav på kvalitet med mera. Till detta kommer den problematik som kan sammanfattas med hjälp av termen ”glastak”. Utifrån ett genusperspektiv framträder strukturen kvinnors underordning och mäns överordning till känna på individnivå, på organisationsnivå och på samhällsnivå. Maktordningar skapas och omskapas.

Dessutom finns andra slags maktordningar som genomgående gör sig mer eller mindre påmind, den sociala snedrekryteringen fortgår, liksom den minimala rekryteringen av personer med invandrarbakgrund.

Slutsatser

De slutsatser som kan dras utifrån vår undersökning av de olika jämställdhetsprojekt som fått anslag vid landets universitet och högskolor rör flera olika nivåer i verksamheterna. I första hand rör våra slutsatser den organisatoriska nivån i betydelsen ledningen på institutionsnivå, på fakultetsnivå (i mindre utsträckning) och på rektorsnivå. Vilka attityder finns, hur allokeras resurser och vilka uppfattningar finns om värdet av jämställdhet i tid och rum? Dessutom vill vi framhålla några av de förändringar i omvärlden som vi uppfattar som betydelsefulla för en framgångsrik implementering av jämställdheten.

Ledningen

Det är synnerligen viktigt att de satsningar som görs är väl förankrade i ledningen. Om så inte är fallet tenderar jämställdhetsarbetet att vara helt beroende av enskilda personers frivilliga engagemang (eldsjälar). Dessa riskerar ofta att få arbeta i motvind eller föreslagna åtgärder tenderar att mötas med ointresse eller med en ”läpparnas bekännelse”. Även om situationen till viss del också förefaller bero på vilken position eldsjälens har i organisationen, och på dennas akademiska grad, kan även de mest välplanerade åtgärdsprogram falla sönder och bli till intet i avsaknad av stöd från ledningen.

Ett allvarligt menat engagemang från ledningens sida förefaller inte nödvändigtvis vara kopplat till *ekonomiska resurser*. Istället krävs ett åtagande som visar att frågorna har hög prioritet och att jämställdhetsarbetet handlar om genomgripande förändringsarbete i ett längre tidsperspektiv och om viljan att föra detta vidare till samtliga personal-kategorier. Finns det möjligheter att från statsmakternas sida avsätta särskilda medel är detta naturligtvis en viktig åtgärd som lägger grunden för ett mera systematiserat arbete. På många lärosäten initierades ett förändringsarbete som kanske hade dröjt utan de extra anslag som JÄST-projekten innebar. Men vi har också sett att jämställdhetsarbetet saknar entydiga kopplingar till storleken på sådana extra resurser. Detta framkommer i flera av de projekt som vi arbetat med. Avgörande – som vi ser det – är att det finns en kontinuitet och en kunskap om vad som skall åtgärdas. Att kombinera jämställdhetsarbetet med en kartläggning av den specifika situationen på institutionen kan därför vara en god början. Detta förutsätter också väl genomarbetade styrdokument för jämställdhetsarbetet på olika nivåer i organisationen. Dock är det nödvändigt att återigen påminna om symbolvärdet av de extra resurser som tillkom genom JÄST-projekten.

Särskilda jämställdhetstjänster

Genom JÄST-projekten kunde ett flertal personer få kortare förordnanden för att arbeta med projekt av olika slag, och som vi tidigare visade finns både för- och nackdelar med denna typ av tillfälliga åtaganden (avsnitt 3.3). I ett av projekten fanns en handläggare anställd på en längre tid, dock på s.k. visstidsanställning. Fördelen med en sådan person, placerad på fakultetsnivå, var att ledningen gav ett erkännande åt behovet av både akademiska och administrativa förmågor på genuskunskap/jämställdhetsområdet. Denna person kunde relativt obehindrat ”röra sig” mellan olika verksamheter såsom undervisning, forskning och administration och planera för konstruktiva möten mellan olika personalkategorier, doktorander, studenter m.fl.

Även om det ju inte borde vara nödvändigt med speciella handläggare för att ta sig an en problematik som ofta rör en majoritet av universitetens olika anställda och studerande är problemen av den arten att extraordinära åtgärder kan vara befogade. Speciella anställda som har kunskap och möjlighet att hjälpa både enskilda och grupper av kvinnor vidare i den akademiska världen är ett sätt att synliggöra problemen både för kvinnorna själva och inom själva strukturen. Visserligen kan mentorprogram och nätverk organiserade på mer eller mindre frivillig basis fylla delar av dessa funktioner men med speciella anställda når man även bredare. Mentorprogrammen är begränsade till utvalda grupper och nätverken tenderar att fånga upp specifika grupper medan andra stängs ute.

Inom både offentlig verksamhet och näringsliv finns idag en tendens att smälta samman olika insatser till ett allmänt antidiskrimineringsarbete. På Göteborgs universitet finner vi till exempel en ny jämlikhetshandläggare, inom storföretag talas det om arbete för ”diversity”. Denna strategi vilar på tanken om att diskriminering på grund av kön, hudfärg, sexualitet och så vidare till stora delar grundas på och fortgår med hjälp av likartade mekanismer. Det ligger utanför vårt uppdrag att direkt ta ställning för endera strategi men vi vill återigen poängtera att såväl jämlikhets- som jämställdhetsarbete bör få en självklar, i betydelsen legitim och synlig, plats i organisationen.

Nog så betydelsefullt är även att själva arbetet är förbundet med ett *långsiktigt perspektiv*. Kortsiktiga lösningar kan prioriteras och till och med leda fram till viktiga delmål men de måste följas upp i ett långsiktigt perspektiv. Fler kvinnor i rekryteringsbasen är ett sådant delmål som är av grundläggande betydelse men det är inte tillräckligt. Det handlar om att synliggöra mekanismerna bakom den strukturella obalansen inom akademien. Att inte lägga problemet hos kvinnorna själva utan att synliggöra den systematiska diskriminering som äger rum och att denna inte upphör bara för att det finns fler kvinnor att ”välja på”. Detta nödvändiggör mer och bättre utbildning av lärare och administratörer vid universitet och högskolor i genuskunskap.

Vår sista slutsats i kombination med avslutande funderingar rör några viktiga *förändringar i omvärlden*. Vi vill enbart ställa frågorna kring följderna av förändringarna i arbetsrättslagstiftningen eftersom flera personer nämnt dessa. Är det så att varsel i högre grad drabbar kvinnor och vilka personalkategorier handlar det i så fall om? Vi vill också väcka frågan kring befordringsprofessurerna som tillkom i syfte att få in fler kvinnliga professorer. I den mån fler kvinnor har kommit, hur ser deras arbetsvillkor ut? Har vi fått ett A-lag och B-lag bland professorerna? Slutligen vill vi uppmärksamma den utomordentligt viktiga frågan om vikten av att ”övervaka” arbetsdelningen mellan könen:

Här tänker vi dels på den redan uppmärksammade frågan om skeva balanser mellan kvinnor och män på olika nivåer inom universitet och högskolor, dels på den intellektuella arbetsdelningen mellan och inom ämnen. Kvinnor och män tenderar att finnas på olika platser också inom de akademiska ämnena. Hur kan detta förklaras och på vad sätt fortgår denna arbetsdelning?

I vårt dagliga liv så är det vi människor som både bevarar och förändrar och givet våra uppfattningar om problem, hinder och motgångar så föds ofta en handlingsberedskap. I denna förenas ofta både kunskap om genusfrågor och en vision grundad på denna kunskap. Det som är viktigt att fokusera idag år 2000 är hur arbetet skall gå vidare. Vilken kunskap krävs? Vilka administrativa och politiska lösningar krävs?

Vi har under arbetets gång kommit fram till några förslag på konkreta uppföljningar:

- * Ta vara på kunskaper i alla kartläggningar och systematisera den kunskap som redan finns i dessa kartläggningar.
- * Hur kan vi bättre utnyttja kunskaper från lansering och organisering av kvalitetsarbetet runt om i landet.
- * Fallstudier behövs om mentorskapet som modell för ett effektivt jämställdhetsarbete.
- * Fallstudier behövs om integrering av genuskunskap som modell för ett jämställdhetsarbete.
- * Fallstudier om följderna av förändringarna i arbetsrättslagstiftningen gällande vikarier.
- * Konferens och eventuell enkätundersökning för att inventera framtida behov av stöd till jämställdhetsarbetet vid de olika lärosätena. Möjligen kan den s.k. 3R-metoden representation, resurser och realia användas för att ytterligare konkretisera alla de jämställdhetsplaner som faktiskt finns idag.

¹ Se här vidare Viljan att veta och viljan att förstå - Kön, makt och den kvinnovetenskapliga utmaningen i högre utbildning. Slutbetänkande av utredningen om insatser för kvinno- och jämställdhetsforskning, SOU 1995:110 samt Jordansson, B., *Jämställdhetspolitikens villkor. Politiska intentioners möten med den akademiska världen: exemplet "Thamprofessorerna"*, Nationella sekretariatet för genusforskning Rapport 1999:1.

² Datavetenskap, Linköping, Lärarhögskolan Malmö/Kristianstad/Lund och Hushållsvetenskap i Göteborg.

³ Husz, O och Wajner, E-L., *Genus i jämvikt. Ett samarbetsprojekt mellan historiska och engelska institutionen*, 1997.

⁴ Den gemensamma titeln är *Jämställdhet och genus vid sociologiska institutionen*. Delrapporterna har dessutom rubrikerna *Det motstridiga könet* – Uppsala, *Kvinnor i mansrum* – Umeå, *Det osynliga könet* – Stockholm, *Den frånvarande genusteorin* – Linköping, *Ett kvinnligt genombrott utan feminism?* – Göteborg, *Bland forskande kvinnor och teoretiserande män* – Lund.

⁵ Damm, M., *Från gäst till medlem. Om några kvinnliga doktoranders och forskares karriärutveckling inom en teknisk högskola respektive fakultet*, 1996. Även Johnsson, L., *Disputerade kvinnor och män vid universitet och högskolor – lika villkor, olika världar?*, 1997.

⁶ Konferensen finns dokumenterad i *Kvinnor i akademien, Göteborg 20–22 augusti 1997. Nordisk konferens om kvinnors villkor inom naturvetenskaplig, teknisk och medicinsk forskning, KIA 97.*

⁷ Hanström, M-B., *Rekrytering av kvinnor till forskarutbildning och akademisk karriär. En jämförande studie mellan några institutioner på KTH och Stockholms universitet*, 1996 samt Hanström, Maj-Britt, *Kvinnliga teknologie och filosofie doktorers karriärmönster. En jämförande studie mellan disputerade kvinnor från KTH och Stockholms universitet*, 1997.

⁸ Börjesson, A. och Meyer, P., *Utbildningskultur och kön. En rapport från studenternas vardag*, Pu-rapport 1997:2, pedagogiskt utvecklingsarbete vid Stockholms universitet.

⁹ Riis, U. och Lindberg, L., *Värdering av kvinnors respektive mäns meriter vid tjänstetillsättning inom universitet och högskolor*, 1995.

¹⁰ Mårtensson, L., *Om kvinnor och män på EKI. En jämställdhetskartläggning*, 1996.

¹¹ Blank, A. och Palmqvist, H., *Vilken man vill bli lärare?!*, 1998. När det gäller socialhögskolan i Lund finns endast en kapitel i en antologi inför 50-årsjubileet. Detta är en rent kvantitativ presentation av antalet män inom utbildningen under de gångna åren: Kullberg, Karin, "Män på socialhögskolan", *Socialhögskolan i Lund Femtio år. En jubileumsskrift*, Meddelanden från socialhögskolan i Lund, 1997.

¹² Almegård, A., *Disputerade medicinare forskarkarriär – i ett könsperspektiv. En jämförande studie av kvinnliga och manliga disputerade vid Karolinska institutet*, Jämställdhetsrapport 1997:2.

¹³ Wold, A. och Wennerås, C., *Peer review favors males, Department of Medical Microbiology and Immunology and Department of Clinical Immunology*, Göteborg, 1996.

¹⁴ Undersökningen finns dokumenterad i Sjödahl, S., *Ensam på jobbet? Kvinnliga lärare, forskare och doktorander på LTH beskriver sin psykosociala arbetsmiljö*, Pedagogiskt utvecklingsarbete vid Lunds universitet nr 95:164.

¹⁵ Englund, B., Kjällqvist, E. & Lindahl, M-B., *Kvinna & perfekt?* Del 1, SLU 1997.

¹⁶ *Professorsboken*, samt "Ju högre, desto färre". *Föreläsning av Birgitta Odén vid presentationen av professorsboken 4 maj 1996*. Jämställdhetsarbete vid Lunds universitet, Ledningsgruppen/personalenheten.

¹⁷ *Läkare, doktor, kvinna*, red Elisabeth Hultcrantz, 1998.

¹⁸ Birke, B., *Mentorska programmet. Karolinska institutet*, Jämställdhetsrapport 1996:1.

¹⁹ Ullerstam, M., *Man är kvinna. Rapport från ett mentorprogram för kvinnliga teknologer och doktorander*, Institutionen för trafikteknik, Lunds tekniska högskola, Lunds universitet, 1998.

²⁰ Ekerwald, H., *Utvärdering av adept- och mentorprogrammet för yngre kvinnliga forskare i Linköping 1995-1996*, Sociologiska institutionen, Uppsala universitet.

²¹ Även denna rapport har tryckts, Lorentzi, U., *PUFF Pilotutbildning med genusperspektiv för forskarhandledare. Rapport från ett samarbetsprojekt mellan Karolinska institutet, Kungl. Tekniska Högskolan, SLU, Stockholms universitet och Uppsala universitet*, 1996.

²² En tryckt rapport finns: Pipping Ekström, M., och Wåhlander, H., *Hushållsvetenskap och genus*, 1998.

Högskoleverket har under sin verksamhetstid gett ut en rad arbetsrapporter utanför sin ordinarie rapportserie. Från och med år 2000 ges sådana publikationer ut i en egen arbetsrapportserie, Högskoleverkets arbetsrapporter.

Arbetsrapporterna utgivna fram till år 2000:

StudS

- Studenterna höstterminen 1995 – några basdata**
Studenterna i Sverige, arbetsrapport nr 1. ISBN 91-88874-01-X
- Nittioalets studenter – bakgrund och studiemönster**
Studenterna i Sverige, arbetsrapport nr 2. ISBN 91-88874-03-6
- Med studenternas egna ord. Svaren på två öppna frågor i en enkät hösten 1996 till studenter i Sverige**
Studenterna i Sverige, arbetsrapport nr 3. ISBN 91-88874-08-7
- 6 studenter hösten 1997 – deras liv, upplevelser av studierna och förhoppningar inför framtiden**
Studenterna i Sverige, arbetsrapport nr 4. ISBN 91-88874-11-7
- Studiestarten som ett äventyr – rationalitet, slump och nödvändighet inför högskolestudierna samt Appendix: Vägen till studierna – korta porträtt av 24 studenter**
Studenterna i Sverige, arbetsrapport nr 5. ISBN 91-88874-13-3
- Att vara student. Rörelse och fördröjning i livet som högskolestuderande. En kvalitativ intervjustudie av 30 studenter hösten 1997**
Studenterna i Sverige, arbetsrapport nr 6. ISBN 91-88874-15-X
- Traditionella och icke-traditionella studenter**
Studenterna i Sverige, arbetsrapport nr 8. ISBN 91-88874-27-3

Omvärldsanalys för högskolan

- Politik i förändring**
Omvärldsanalys för högskolan, arbetsrapport nr 1. ISBN 91-88874-21-4
- Internationella trender på högskoleområdet**
Omvärldsanalys för högskolan, arbetsrapport nr 2. ISBN 91-88874-22-2
- Den högre utbildningen och arbetsmarknadens behov**
Omvärldsanalys för högskolan, arbetsrapport nr 3. ISBN 91-88874-24-9
- Rankning av universitet och högskolor**
En internationell översikt
Omvärldsanalys för högskolan, arbetsrapport nr 4. ISBN 91-88874-25-7
- Kan gymnasieskolan förse högskolan med studenter?**
Omvärldsanalys för högskolan, arbetsrapport nr 5. ISBN 91-88874-30-3
- Högskolans samverkan med det övriga samhället – en kortfattad historisk tillbakablick**
Omvärldsanalys för högskolan, arbetsrapport nr 6. ISBN 91-88874-33-8

Röster om samverkan

- Omvärldsanalys för högskolan, arbetsrapport nr 7. ISBN 91-88874-35-4
- Forskning och utvecklingsarbete i Sverige med fokus på högskolesektorn – basfakta**
Omvärldsanalys för högskolan, arbetsrapport nr 8. ISBN 91-88874-38-9
- Högskoleutbildade – tillgång och efterfrågan**
Omvärldsanalys för högskolan, arbetsrapport nr 9. ISBN 91-88874-40-0

Övriga

- Designutbildningar i Sverige – En kartläggning**
ISBN 91-88874-23-0
- Socionomens yrkesroll ur olika perspektiv – redovisning av en intervjustudie**
- Visioner och verklighet – En utvärdering av juristutbildningar**
ISBN 91-88874-26-5
- Studentperspektiv på verksamheten vid universitet och högskolor – utveckling och helhet**
ISBN 91-88874-34-6
-

Arbetsrapporterna utgivna från och med år 2000:

- Klinisk/tillämpad utbildning, ur studenters och handledares perspektiv**
Högskoleverkets arbetsrapporter 2000:1 AR
- Högskolans arbete med sin samverkansuppgift**
Högskoleverkets arbetsrapporter 2000:2 AR
- Förnyad granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Stockholms musikpedagogiska institut**
Högskoleverkets arbetsrapporter 2000:3 AR
- Förnyad granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Borås**
Högskoleverkets arbetsrapporter 2000:4 AR
- Konstnärligt utvecklingsarbete och praxisbaserad forskning. Några internationella utvecklingslinjer. Av Torsten Källemark**
Högskoleverkets arbetsrapporter 2000:5 AR
- Behörighet, rekrytering och urval. Om övergången från gymnasieskola till högskola. Av Ingemar Wedman, Idrottshögskolan**
Högskoleverkets arbetsrapporter 2000:6 AR
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Karlskrona/Ronneby**
Högskoleverkets arbetsrapporter 2000:7 AR
- Antagning till högre utbildning i usa & kanada – Intryck från en studieresa**
Högskoleverkets arbetsrapporter 2000:8 AR
- Förnyad granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Gävle**
Högskoleverkets arbetsrapporter 2000:9 AR
- Förnyad granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Operahögskolan i Stockholm**
Högskoleverkets arbetsrapporter 2000:10 AR
- Hur många utbildningsplatser behövs i den svenska högskolan i framtiden?**
Högskoleverkets arbetsrapporter 2000:11 AR
- Är grundutbildningens kvalitet i farozonen?**
Högskoleverkets arbetsrapporter 2000:12 AR
- Högskoleutbildade inom IT – Efterfrågan, tillgång och tillskott**
Högskoleverkets arbetsrapporter 2000:13 AR

Högskoleverkets arbetsrapporter 2000:14 AR
ISSN: 1404-5745
ISRN: HSV-AR--00/14--SE

Högskoleverket är en central myndighet för frågor som rör universitet och högskolor. Verket arbetar med kvalitetsbedömningar, uppföljningar, utveckling av högre utbildning, utredningar, tillsyn, internationella frågor och studieinformation. Dessutom ansvarar verket för samordningen av det svenska universitetsdatornätet SUNET.

 **HÖGSKOLEVERKET**
National Agency for Higher Education