



XXXIX / SULF:S SKRIFTSERIE

Kokbok för jämställd akademi

/Anna Gatti

Kokbok för jämställd akademi
SULF:s skriftserie XXXIX
Utgiven av Sveriges universitetslärarförbund 2011
ISBN 91 8876623 3
Upplaga 3000 ex
Tryck: Modins tryckoffset, Stockholm
© Sveriges universitetslärarförbund

Innehåll

Projektet Kokbok för jämställd akademi	5
Hur jämställt är det egentligen?	8
Meritokrati - för jämställdhetens skull	12
Dold, subtil och enskild - könsdiskriminering i akademien	16
Härskartekniker och Motstrategier	19
Erfarenheter från projektet Work-Life Balance	24
Lagrummet	28
Verktyg för jämställd akademi	31
Jämställdhetsintegrering	37
Rekryteringsprocesser ur ett jämställdhetsperspektiv	43
SULF:s favoriter	47
Förrätt	49
Huvudrätt	51
Efterrätt	53
De fackliga organisationerna	55
Litteraturlista	56

Projektet Kokbok för jämställd akademi



Förord

Att jämställdhet är viktigt håller de flesta med om, likaså tycker vi att det är självklart att kvinnor och män ska ha lika lön för lika arbete. Men hur långt vi har kommit med jämställdheten inom akademien, liksom vilka åtgärder som behövs för att nå målet - en jämställd akademi - är vi inte lika överens om. Många universitet och högskolor arbetar aktivt med jämställdhetsfrågor, regeringen ser jämställdhet som en prioriterad fråga, men statistiken visar att det är långt kvar till att män och kvinnor har lika möjligheter i samhället och arbetslivet.

I Högskoleverkets rapporter¹ ser vi tydligt att andelen kvinnor på de högsta posterna i högskolan fortfarande är oacceptabelt låg (20 procent av professorerna var kvinnor 2009). De reformer som genomförts har haft en positiv effekt men de har inte varit tillräckliga. Därför är det av största vikt att arbetet för en jämställd akademi fortgår med målet att både kvinnor och män ska ha samma möjligheter att verka och göra karriär inom högskolan. Att ta tillvara kompetens på bästa sätt är en kvalitetsfråga både för den högre utbildning och för forskningen.

Vår utgångspunkt är att bristen på jämställdhet inte beror på att det inte finns tillräckligt många kvinnor på de lägre nivåerna av den akademiska karriären, utan att högskolans strukturer bibehåller och återskapar en kultur där kvinnor har svårare att göra sig gällande. De akademiska strukturerna samverkar i sin tur med strukturer i privatlivet. För att högskolesektorns bristande jämställdhet ska kunna åtgärdas är det därför viktigt att också se samspelet mellan privatliv och arbetsliv.

Denna skrift är resultatet av ett projekt - *Kokbok för jämställd akademi* - som har finansierats av Delegationen för Jämställdhet i högskolan, DJ. Syftet med projektet har varit att presentera en välsmakande introduktion till jämställdhetsarbete inom högskolan. Förutom en lättsmält genomgång av kunskapsläget presenteras recept på jämställdhetsprojekt, metoder och verktyg som förtjänar att användas eller inspireras av. Slutligen vill vi dela med oss av vårt eget menyförslag *SULF:s favoriter - att laga för en mer jämställd lärar- och forskarkarriär*. Det slutliga målet är naturligtvis att högskolan ska bli en jämställd och attraktiv arbetsplats för både kvinnor och män.

1 Årsrapporter, Forskarutbildning och forskarkarriär - betydelsen av kön och socialt ursprung 2006: 2R, Forskarutbildning och forskarkarriär för både kvinnor och män? 2011:6 R

Sveriges universitetslärarförbund (SULF) arbetar kontinuerligt med att ge stöd och hjälp till våra medlemmar, och inte sällan berör mötet med medlemmar frågor eller problem som kan kopplas till olika former av könsdiskriminering eller särbehandling på grund av kön. Att kunna ge rätt stöd och vägledning även i dessa fall är en självklarhet för SULF. Utifrån detta projekt vill vi öka vårt engagemang och våra insatser för en mer jämställd akademi. Vi vill också förtydliga vår roll som en given instans att vända sig till för de medlemmar som upplever diskriminering av olika slag.

Projektledare och författare till skriften har varit Anna Gatti, som snart är klar med en avhandling med genusvetenskapligt perspektiv. Den referensgrupp som har fungerat som samtalspartner och kompetensbank för projektet har varit FD Lars Geschwind, FD Therese Hartman, FD Mia Heikkilä samt professor Lars Jalmert. Från SULF har förbundsdirektör Git Claesson Pipping medverkat med både facklig och genusvetenskaplig kompetens, ombudsman Mari Willart har bidragit i juridiska frågor, chefsutredare Ann Fritzell har bistått med erfarenheter från det föregående Work-Life Balance projektet.

Anna Götling
Förbundsordförande

Hur jämställt är det egentligen?



Hur jämställt är det egentligen?

Högskoleverket har i sin rapport från 2011 *Forskarkarriär för både kvinnor och män*² analyserat hur forskarkarriären ser ut för de kvinnor och män som avlagt doktorsexamen mellan 1980-2007. Analysen visade att andelen kvinnliga professorer stadigt ökat och under 2009 var andelen kvinnliga professorer 20 procent. Bland forskarassistenter och biträdande lektorer var 43 procent kvinnor och på doktorandnivå var det 2009 en i stort sett jämlik fördelning mellan kvinnor och män³.

I övergången från doktorsexamen till forskarassistenttjänst visar Högskoleverkets analys att män hade en fördel bland dem som disputerat i slutet av 1980-talet, medan kvinnorna hade en fördel bland dem som disputerat i mitten av 1990-talet⁴. Bland dem som disputerat mellan 2000-2003 fortsatte män och kvinnor till tjänst som forskarassistent eller biträdande lektor i ungefär samma utsträckning, men några skillnader finns. Det tog förhållandevis längre tid för kvinnor att gå vidare från doktorsexamen till en anställning som forskarassistent eller biträdande lektor, än vad det gör för män som disputerat⁵. För de som disputerat 2000-2003 inom humaniora och naturvetenskap har kvinnor och män gått vidare till meriteringsanställning inom 6 år i ungefär samma utsträckning. Inom medicin och lantbruksvetenskap har kvinnorna gått vidare till meriteringsanställning i högre utsträckning, medan inom samhällsvetenskap och teknikvetenskap är det omvänt, fler män går vidare till meriteringsanställning⁶.

Högskoleverket har också undersökt förhållandet mellan disputationsålder och övergång till meriteringsanställningar. I gruppen som disputerat före 30 års ålder 2000-2003 är det männen som i högre utsträckning gått vidare till en anställning som forskarassistent eller biträdande lektor inom 6 år efter examen. Närmare bestämt 18 procent av männen och 12,4 procent av kvinnorna gick vidare till meriteringstjänster inom en 6-års period. I gruppen som disputerat vid 35 års ålder och äldre hade kvinnorna i högre utsträckning gått vidare till en meriteringsbefattning inom 6 år, särskilt stor var skillnaden bland dem som disputerat vid 40-44 års ålder⁷.

2 Hsv 2011: 6R

3 Hsv r 2011:6R sid 22

4 Hsv 2006:2 R sid 53; 2011:6R 22 f

5 Hsv 2011:6 R sid 25 f

6 Hsv 2011:6 R sid 25 f

7 Hsv 2011:6 R sid 26

Under de senaste decennierna har det blivit en alltmer jämlik könsfördelning på de lägre nivåerna av den akademiska karriären, det vill säga bland doktorander, forskarassistenter och biträdande lektorer. En vanligt förekommande förväntan är att om rekryteringsbasen av disputerade är jämlikt fördelad mellan könen så blir det med automatik jämställt även på professorsnivå. Högskoleverkets rapport från 2006 visade dock att denna förväntan inte stämmer. Analyserna visade att män med doktorsexamen blir professorer i högre utsträckning än disputerade kvinnor⁸. Av dem som tog doktorsexamen 1991 hade dubbelt så många män som kvinnor anställts som professorer inom en period av 12 år, 8 procent av männen och 4 procent av kvinnorna⁹.

Högskoleverkets analyser visade tydligt att det finns en sned rekrytering på grund av kön till anställningar som professor och att det inte kunde förklaras med att det finns fler meriterade män än kvinnor.

Frågan om kvinnors eventuella avlänkning har ett rakt svar. Mönstret är nämligen mycket tydligt. För samtliga doktorskullar, och oavsett om de har haft 12 eller 18 år på sig, så är det en större andel av männen än av kvinnorna som har anställts som professorer vid svenska lärosäten¹⁰

2010 undersökte Högskoleverket frågan på nytt i sin rapport *Forskarkarriär för både kvinnor och män?*¹¹. Svaret på frågan var återigen ja, män blir i högre utsträckning än kvinnor anställda som professorer, om än i något lägre grad än tidigare¹². Inom samtliga doktorskullar under perioden 1980-1997 hade en högre andel män än kvinnor gått vidare till en anställning som professor inom 12 år efter doktorsexamen. Skillnaden kvarstod även 18 år efter doktorsexamen. För gruppen som disputerade 1992-1997 kunde Högskoleverket konstatera att 5,3 procent av kvinnorna och 7,7 procent av männen blivit professorer inom 12 år efter examen. Inom en 18-års period efter examen kvarstod skillnaden, fler män än kvinnor anställdes som professorer¹³.

Förhållandet mellan föräldraskap och akademisk karriär har även det analyserats av Högskoleverket. Bland dem som disputerat mellan 2000-2003

8 Hsv rapport 2006:2 R sid 69

9 Hsv rapport 2006:2 R sid 74

10 Hsv rapport 2006:2 sid 73

11 Hsv 2011:6R

12 Hsv 2011:6R sid 59 f

13 2011:6R sid 58 ff

hade fler kvinnor med barn i åldern 7-15 år gått vidare till meriteringstjänster än kvinnor med yngre barn.

Kvinnor med små barn, eller som ännu inte har fått barn och därför eventuellt har småbarnsåren framför sig, går i lägre utsträckning än övriga kvinnor vidare till det första klivet i den akademiska karriären, som forskarasistent eller biträdande lektor.¹⁴

Bland doktorander är könsfördelningen i stort sett jämn idag vilket utgör en förutsättning för att karriärstegen efter doktorsexamen ska bli alltmer jämlik i framtiden. Bland forskarasistenter och biträdande lektorer skiljer det sig åt mellan ämnesområden. Inom humaniora och naturvetenskap fortsätter män och kvinnor i ungefär lika utsträckning till meriteringsbefattningar inom 6 år i ungefär lika utsträckning. Inom medicin och lantbruksvetenskap går kvinnor i högre grad vidare till meriteringsbefattningar medan inom teknik och samhällsvetenskap går män i högre grad vidare till meriteringsbefattningar.

Olika politiska åtgärder för att öka antalet kvinnliga professorer har gett positiva resultat, bland annat gav befordringsreformen från 1999 ett tydligt utslag i en högre andel kvinnliga professorer. Trots detta har varken befordringsreformen eller andra reformer ökat andelen kvinnliga professorer i tillräckligt hög grad¹⁵. En jämlik rekryteringsbas skapar givetvis förutsättningar för en jämlik fördelning mellan män och kvinnor på professorsnivån, men det finns alltså fortfarande en negativ särbehandling på grund av kön.

Läs mer:

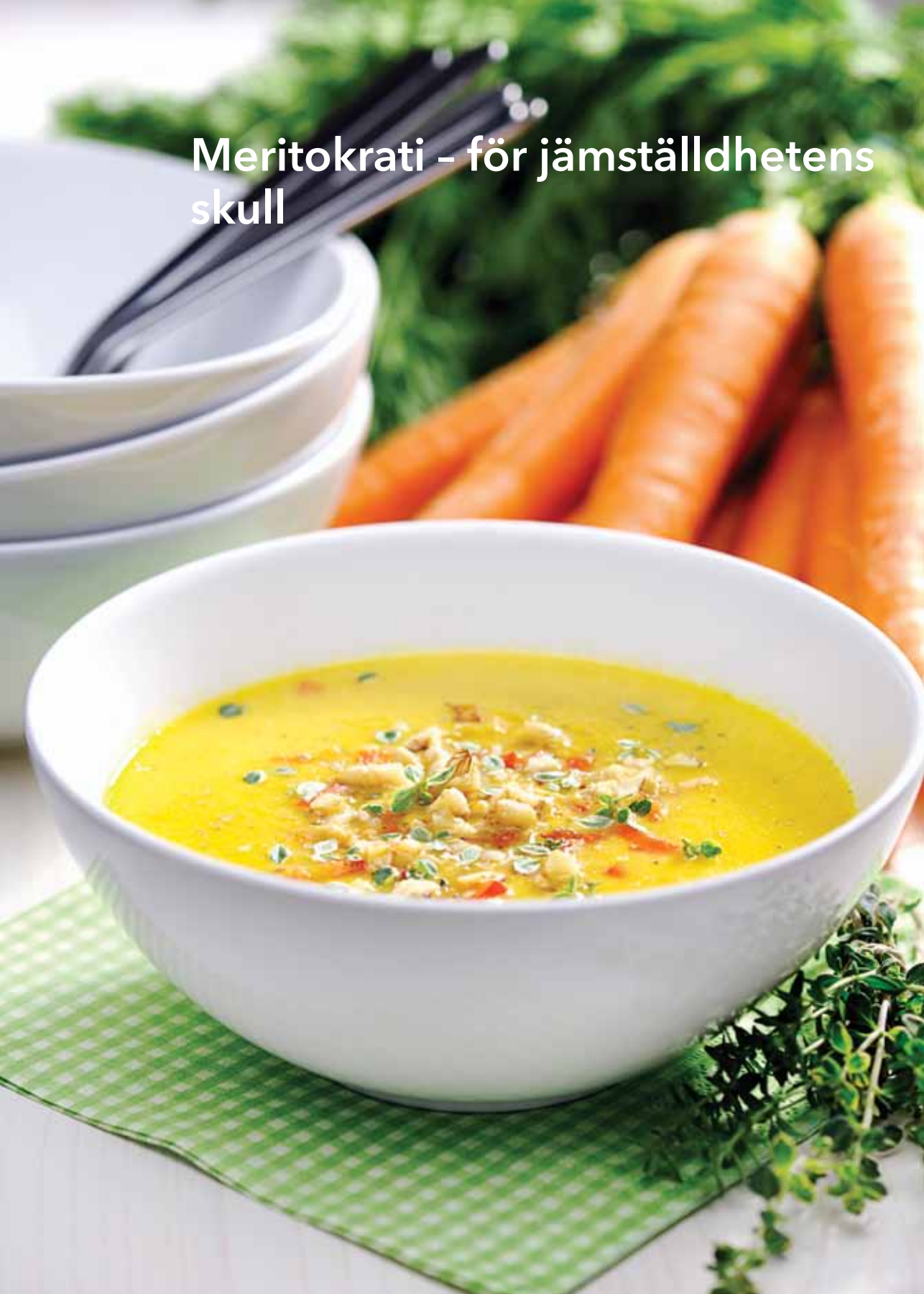
Svart på vitt – om jämställdhet i akademien. Betänkande av Delegationen för jämställdhet i högskolan. SOU 2011:1

Forskarkarriär för både kvinnor och män? – statistisk uppföljning och kunskapsöversikt. Högskoleverket 2011: 6 R

14 Hsv 2011:6R sid 29

15 Hsv rapport 2006:2 R sid 75

Meritokrati - för jämställdhetens skull



Meritokrati - för jämställdhetens skull

Meritokrati inom akademien innebär att anställningar och forskningsmedel fördelas efter de sökandes meriter och inte efter börd, etnicitet eller kön. Det meritokratiska systemet i högskolevärlden utgör garantin för vetenskaplig kvalitet och är akademiens fundament. Tyvärr visar undersökningar att det meritokratiska systemet ibland åsidosätts. Det finns exempel på att kvinnor väljs bort på grund av kön trots att de är mer meriterade än manliga sökande¹⁶. I den uppmärksammade artikeln ”Nepotism and sexism in peer-review” i tidskriften Nature, 1997, kritiserar professor Agnes Wold och docent Christine Wennerås peer-review förfarandet inom vetenskapsområdet medicin¹⁷. Artikeln bygger på en studie som visade att kön och jäv faktiskt spelar roll vid bedömningar av forskares meriter. För att bli bedömd som lika kompetent var en kvinna tvungen att ha publicerat 2,6 gånger fler artiklar än en manlig kollega.

Att kvinnor undantas från de meritokratiska principerna har skett historiskt. I sin artikel *Meritokrati - för de svagas skull*¹⁸ beskriver Agnes Wold hur kvinnor undantogs från de meritokratiska principerna efter att de fått rätt att avlägga examen vid svenska universitet 1873. Det dröjde ända till 1923 innan de fick söka tjänster i fri konkurrens med männen. Innan dess hade män haft ensamrätt på universiteten i 800 år av universitetens 900-åriga historia¹⁹. I det perspektivet är det inte konstigt att kvinnor inte alltid känner sig helt välkomna bland manliga traditioner och förebilder.

Artikeln i Nature av Wennerås och Wold väckte uppmärksamhet även internationellt och var en ögonöppnare för många både inom akademi och bland forskningsfinansiärer. Vetenskapsrådet, en av de finansiärer som tog kritiken på allvar, analyserar kontinuerligt sin verksamhet utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Analysen av beviljadegraden uppdelat på kvinnor och män under 2006-2008 visade att kvinnor och män var ungefär lika benägna att söka forskningsbidrag men att män hade en högre beviljandegrad än kvinnor²⁰. Störst var skillnaden inom området för medicin samt för stödformer till mer etablerade forskare. Vetenskapsrådet konstaterade att det finns skillnader i beviljandegrad till nackdel för kvinnor som inte kan förklaras av skillnad i

16 Gemzöe 2010 Vetenskapsrådet 4:2010 sid 17 ff

17 *Nepotism and sexism in peer-review*. Wold och Wennerås Nature 1997

18 Meritokrati - för de svagas skull Wold, DN 2002-04-16

19 Husu 2005:41 R sid 11

20 VR 3:2010

meriter eller av slumpen²¹. För att komma till rätta med oskäligen skillnader i bedömningar av ansökningar beslutade Vetenskapsrådet att ledamöter i ämnesråd och beredningsgrupper ska utbildas i jämställdhetsfrågor. På så sätt hoppas man att insikterna om medvetna och omedvetna attityder om jämställdhet ska öka, liksom insikten om att sådana attityder kan påverka bedömningen av ansökningar²².

Föreställningen om att Sverige redan är jämställt, tillsammans med tilltron till akademins meritokratiska system gör att kvinnor och män inte uppmärksammar att deras villkor i akademien är maktstrukturerade²³. Anledningen till att många inom akademien uppfattar att det är en jämställd organisation, uppbyggd av strikt meritokrati, är att akademien är en kultur utan kultur, en miljö som framstår som opåverkad av det övriga samhällets idéer och värderingar²⁴. Att akademien ses som en objektiv och könsneutral institution gör det än svårare att upptäcka könsdiskriminering eller negativ särbehandling. Akademiska traditioner och värderingar har formats under den långa tid då kvinnor varit i princip otänkbara i den akademiska miljön, och detta tar givetvis tid att förändra. Detta är också en anledning till att jämställdhetsarbetet under de senaste decennierna endast har haft begränsad effekt, traditioner, värderingar och normer är ofta outtalade och svåra att påvisa och förändra.

Dolt bakom skenbar objektivitet värderas meriter på olika sätt beroende på vem det är som värderas²⁵. Akademien har beskrivits som en hierarkisk, i grunden feodal, organisation dominerad av män. Professor Maud Eduards menar i sin bok *Kroppspolitik* att akademien ses som könsneutral så länge som män är i majoritet, men när andelen kvinnor ökar anses systemet vara orättvist. Eduards drar slutsatsen att *kvinnor är och förblir (fel) kön, en anomali i vetenskapens värld, kroppar som leder tankarna på villospå*²⁶. Övervikten av män inom akademien, inom vissa tjänster eller vid tillsättningar, upplevs inte som en obalans därför att:

Män inte kan fungera som ett hot mot sig själva därför att de inte existerar som kön. Den akademiska mannen är en individ utan könstillhörighet²⁷.

21 VR 3:2010 sid 45

22 VR 3:2010 sid 52

23 Eduards 2007 sid 221

24 Husu 2005:41 R

25 Husu 2005:41 R sid 18; Wahl et al. 2008 sid 77

26 Eduards 2007 sid 220

27 Törnqvist. 2004. Sid 183

I skriften *What have men got to do with excellence in science and academia?*²⁸ visar forskaren Jeff Hearn att ju mer mansdominerad en bransch är, desto större är sannolikheten att den uppfattas som könsneutral²⁹. En bransch eller en disciplin som domineras av kvinnor uppfattas däremot som bekönad därför att kvinnor alltid är kön, de är aldrig könsneutrala. För att göra akademien mer jämställd är det nödvändigt att förändra män och mäns positioner inom högskolevärlden, den akademiska kulturen måste vara öppen för granskning, kritik och förändring menar Hearn³⁰.

Läs mer:

Nepotism and sexism in peer-review. A. Wold och C. Wennerås. Nature vol. 387, no 6631, p.341-343, 2007

Kollegial bedömning av vetenskaplig kvalitet – en forskningsöversikt. Gemzöe Vetenskapsrådets rapportserie 4:2010

Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2003 – 2007. Vetenskapsrådet 2008

Forskarkarriär för både kvinnor och män? – statistisk uppföljning och kunskapsöversikt. Högskoleverket Rapport 2011:6 R

Kollegial bedömning av vetenskaplig kvalitet – en forskningsöversikt. Gemzöe, L. 2010 Vetenskapsrådets rapportserie 4:2010

28 Hearn 2005
29 Hearn 2005 sid 5 ff
30 Hearn 2005 sid 17, 21

**Dold, subtil och enskild
- könsdiskriminering i akademien**



Dold, subtil och enskild - könsdiskriminering i akademien

I Högskoleverkets rapport *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subtilt*³¹ beskriver professor Liisa Husu varför det går så trögt med jämställdhetsarbetet inom akademien. Underlaget för rapporten är bland annat brev och intervjuer med kvinnliga akademiker i Finland.

Trots att jämställdhet har varit ett prioriterat mål för högskolevärlden under många år är det fortfarande långt kvar och det är befogat att fråga sig varför vi inte kommit längre. Rapporten visar att könsdiskriminering inom akademien ofta är dold och subtil, de kan beskrivas som icke-händelser som är mycket svåra att bemöta. Vad som ofta betraktas som enskilda händelser är i själva verket vanligt förekommande negativ särbehandling på grund av kön. Genom att lyssna till kvinnors berättelser om att göra karriär inom den akademiska världen blir det tydligt att de enskilda händelserna av osynliggörande, informella nätverk och nedvärderande kommentarer inte alls kan beskrivas som enskilda händelser, utan som systematisk - ibland omedveten- könsdiskriminering.

De generellt osäkra anställningsvillkoren och tidsbegränsade anställningarna som högskolevärlden domineras av gör det särskilt svårt för den enskilda individen att protestera mot könsdiskriminering. Att bli betraktad som besvärlig eller bråkig kan innebära att anställningen inte förlängs eller att du inte finns med i nästa forskningsprojekt. Det meritokratiska idealet i akademien medför dessutom en ovilja att beskriva sig själv som ett offer för diskriminering, i ett meritokratiskt system är det de bästa som lyckas och de som inte lyckas är inte de bästa.

Den dolda könsdiskrimineringen är svår att identifiera och ännu svårare att hantera på ett individuellt plan. I Husus rapport beskriver kvinnliga akademiker hur de tvingas kryssa förbi fler hinder på sin akademiska bana än vad deras manliga kollegor behöver göra. Många gånger är det inte förrän långt senare som kvinnorna identifierar dessa extra hinder och kan reflektera över dem och orsakerna till att de finns där. För att motverka denna extra hinderbana är det viktigt att synliggöra den dolda könsdiskrimineringen inom akademien genom att kvinnor får stöd och hjälp att protestera och reagera.

31 Husu 2005:41R

För den enskilde som upplever sig utsatt för diskriminering, subtil eller synlig, kan SULF erbjuda stöd och hjälp genom sina lokala förtroendevalda och ombudsmän. Men vi behöver göra än mer för att förändra de könsdiskriminerande kulturer som råder inom akademien.

Läs mer:

Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subtilt.

Husu Liisa, HSV Rapport 2005:41 R

Härskartekniker och Motstrategier



Härskartekniker och Motstrategier

Den dolda, subtila formen av könsdiskriminering kan bli synligare genom att identifiera icke-händelser som härskartekniker. Härskartekniker är ett begrepp skapat av Berit Ås, professor i socialpsykologi³². Begreppet beskriver några vanliga subtila angrepp som används för att ta makt över en situation eller diskussion. Sedan Berit Ås introducerade härskarteknikerna har förslag på motstrategier, främjartekniker och bekräftartekniker presenterats. Motstrategier är sätt att bemöta härskartekniker när vi upplever dem genom att ifrågasätta och synliggöra dem. Främjartekniker eller bekräftelsetekniker är sätt att förbättra möteskultur och arbetsmiljö genom att lyfta fram och synliggöra alla i gruppen.

Härskartekniker är något alla oavsett kön använder sig av, de är därför inte bundna till kvinnor eller män och i de allra flesta fall sker det omedvetet. Härskartekniker är vanliga i sammanhang där möten mellan människor är en viktig del av själva arbetet. Sådana sammanhang är själva nerven i akademien och sådana sammanhang är inte bara i form av seminarier, eller vetenskapliga konferenser, workshops och rundabordssamtal – eller på fakultetsnämnden eller i institutionsstyrelsen. Sådana mötessammanhang är också arbetet i laboratoriet och samtalet vid fika- och lunchbordet. Därför är det lämpligt att i detta sammanhang påminna om de olika härskarteknikerna och lämpliga motstrategier, följt av några främjar- eller bekräftartekniker.

1. Osynliggörande innebär att förmedla att en person är oviktig i sammanhanget genom att inte lyssna på vad personen har att säga, avbryta, prassla med papper eller läsa på datorn när en person talar. Osynliggörande behöver inte vara ett medvetet beteende. I akademien kan de förekomma i allt från reglerade sammanhang (till exempel seminarier) till helt informella.

Motstrategi: Tag plats!

Agera direkt genom att visa att beteendet inte accepteras. Undvik att hamna i en offerposition eller att visa ilska. Behåll lugnet och hävda självsäkert rätten att bli hörd och sedd. Om man pratar och upplever att andra inte lyssnar kan man avbryta och poängtera att man gärna ser att de lyssnar eller hänvisa till talarlistan vid seminariet/mötet. På så sätt blir det svårt att fortsätta vara

32 Ås Berit Kvinner i alla lande... Håndbok i friøring. 1981

ouppmärksam på vad som sägs utan att framstå som direkt oförskämd.³³ I andra fall av osynliggörande kan man synliggöra beteendet genom att ställa en fråga; "Hörde jag rätt? Sa du verkligen..?" Att använda humor är ett annat sätt att synliggöra osynliggöranden; "Oj, nu glömde du visst att presentera mig vid namn, men det kan hända den bästa"³⁴.

2. Förlöjligande kommentarer, skämt eller jargong används för att visa på eller för att skapa en ojämlig relation där den som förlöjligar tar makt- och definitionsrätt över situationen. Den som förlöjligar förminskar och förringar den utsatta personen och gör den till någon man kan skratta åt. Förlöjligande döljs ofta bakom vad som skall framstå som ett skämt och protester avvärs ofta med frågor som "Har du ingen humor?" eller med ytterligare nedsättande kommentarer. Exempel på härskartekniken förlöjligande är förminskande kommentarer som "Lilla gumman", eller nedsättande kommentarer som hänvisar till någons utseende eller ålder och som förmedlar att personen inte har något att komma med. Förlöjligande berövar inflytande från den som utsätts och används ofta omedvetet.

Motstrategi: Ifrågasätt

Skratta aldrig med när någon förlöjligas. Om förlöjligandet är riktat mot dig så låt inte kommentarerna förminska dig så som de var tänkta att göra, argumentera istället utifrån hela din kompetens och ifrågasätt de nedsättande kommentarerna. Genom att benämna vad man utsatts för tar tolkningsföretrådet. Håll dig kall och saklig, kräv att uttalandet analyseras och gör klart att beteendet inte accepteras.

3. Undanhållande av information är ett vanligt förekommande och effektivt sätt att stänga ute och förhindra en person att vara delaktig. Undanhållande av information kan ske genom att skriftlig information inte skickas ut till alla berörda, genom att information ges vid tillfällen då inte alla är närvarande. På detta sätt hindras personer att påverka beslut eftersom besluten i praktiken tagits före mötet³⁵. I akademien är detta kanske vanligast i samband med semi-informella möten där det är oklart vilka som ska kallas.

Motstrategi: Kräv bättre underlag och information.

33 Jonasson, et al.

34 Jonasson et al.

35 Entopia K främjartekniker.

Ifrågasätt beslut som tagits när inte alla fått den nödvändiga informationen. Om det händer fler gånger bör man uppmärksamma den som har huvudansvaret om att det finns ett strukturellt problem som göra att alla inte får den information de har rätt till. Kräv att viktiga frågor skjuts upp om det behövs mer tid för inläsning. Ha som krav att bli grundligt informerad när beslut ska fattas.

Undanhållande av information behöver inte vara en härskarteknik utan kan också bero på dålig informationsstruktur och att personer är omedvetna om sitt handlande och vilka konsekvenser det får. Oavsett orsak är det rimligt att begära att information ska nå alla berörda i god tid.

4. Dubbelbestraffning är en härskarteknik som ofta drabbar underrepresenterat kön. Om en kvinna upplevs som bestämd kallas kallas bitchig, om hon lyssnar på andra beskrivs hon som svag och osäker. Om en kvinna stannar hemma med sjuka barn satsar hon inte tillräckligt på karriären och om hon inte stannar hemma med sjuka barn är hon en dålig förälder. En attraktiv kvinna kan förlöjligas och en tuff kvinna kan framställas som oattraktiv³⁶. Hur hon än gör så är det fel och det skapar en känsla av att inte göra tillräckligt. Dubbelbestraffning är vanligt förekommande också i form av dubbla budskap till unga forskare: å ena sidan uppmuntras de till postdoktorsvistelser utomlands, å andra sidan ser de att forskare som stannar inom sitt första forskningsområde på samma lärosäte får fler publikationer och därför anses mer meriterade vid tjänstetillsättning.

Motstrategi: **Bryt mönstret**

Kunskap om hur kön och makt är sammanlänkat gör det lättare att identifiera och motarbeta dubbelbestraffning. I gruppen eller på arbetsplatsen kan ni synliggöra omedvetna normer och värderingar, diskutera vad som betraktas som bra och dåligt. Vad belönas i organisationen, finns det en skillnad mellan kvinnor och män? Vad räknas som kompetens? Skiljer det sig åt beroende på vilket kön personen har? Exempel på det kan vara att samma förmåga hos en man beskrivs i positiva ordalag – han är aktiv, ”på”, kreativ. Hon är oorganiserad, ostrukturerad eller virrig³⁷.

36 Entropia K

37 Entropia K

5. Påförande av skuld och skam innebär att den utsatte känner sig skyldig till något som egentligen ligger utanför dennes kontroll, det kan vara en händelse, en egenskap, en handling eller en situation. Denna härskarteknik är besläktad med den fjärde härskartekniken ”Dubbelbestraffning” och är liksom den svår att påvisa. Att påföras skuld och skam kan beskrivas som resultatet av att ha blivit utsatt för de föregående fyra härskarteknikerna; den som blir osynliggjord, förlöjligad och dubbelbestraffad kan till slut inte annat än internalisera detta budskap och känna skuld och skam: ”jag är misslyckad, allt är mitt eget fel”. Ett exempel på denna härskarteknik är samhällets påförande av skuld och skam på kvinnor som blivit våldtagna, misshandlade eller sexuellt trakasserade. Offrens klädstil och livsstil ses som en bidragande orsak och ingår ofta i bedömningen vid ett domslut. Gemensamt för alla fall av denna härskarteknik, och anledningen till dess effektivitet, är att skammen och skulden påförs utifrån men upplevs inifrån³⁸. I akademien är den vanlig som en del av kampen om makten över ordet vid till exempel ett seminarium, men också vid till exempel misslyckade experiment.

Motstrategi: Intellektualisera

Genom att vara medveten om hur denna härskarteknik fungerar är det lättare att bemöta och motstå den, både när det gäller dig själv och andra. Om man upplever känslor av skuld och skam så kan man försöka betrakta sin situation utifrån, varför upplever man skuld och skamkänslor i den här situationen? Fundera sedan på hur andra kan ha uppfattat situationen. Kan man göra på annat sätt för att undvika skuldkänslor? Kunde andra omgivningen ha gjort på annat sätt? Genom att lyfta blicken och se det egna och andras beteende i ett större perspektiv kan kulturella mönster framträda. Synliggör språket och ordets makt, vad finns outtalat i vårt sätt att tala? Hur beskrivs kvinnors kompetenser eller brister? Skiljer de sig åt från hur manliga kompetenser eller brister beskrivs?

Läs mer:

Kvinner i alla lande... Håndbok i friøring. Ås, Berit. 1981.

Främjartekniker Firma Sofia Karlsson www.sofiakarlssoon.se

38 Jonasson et al. Sid 7

Erfarenheter från projektet Work-Life Balance



Erfarenheter från projektet Work-Life Balance

Under 2008-2010 medverkade SULF i ett projekt för ökad balans mellan arbetstid och privatliv, Work-Life Balance, tillsammans med sina fackliga motsvarigheter i Tyskland och Storbritannien; Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) samt University and College Union (UCU). Projektet finansierades av EU:s Leonardo da Vinci program och syftet var att utbyta kunskap och erfarenheter kring arbete för ökad jämställdhet och *Work-Life Balance* för universitetslärare och forskare.

Det finns idag ingen rättvisande svensk översättning av begreppet *Work-Life Balance* och därför används det engelska begreppet fortsättningsvis. *Work-Life Balance* inbegriper jämställdhetsfrågor men är bredare och berör allas arbetssituation i relation till privatlivet. Begreppet definieras i bred bemärkelse som

Möjligheten att i viss mån styra över hur man organiserar sitt arbete för att öka livskvaliteten. Work-life balance innebär att individens rätt till ett fullt liv där både arbete och fritid accepteras och respekteras, vilket är till fördel för både individ, arbetsplatsen och för samhället³⁹

I projektet antogs ytterligare en mening som betonar jämställdhetsperspektivet mer specifikt:

Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv⁴⁰.

Projektet avslutades med att en gemensam strategi "Quality in Academia and Life – a joint strategy to improve Work-Life Balance by GEW, UCU and SULF" antogs där åtgärder och prioriterade områden för framtida insatser punktades upp, dels för varje land specifikt, dels för den europeiska nivån. Förutom en beskrivning av situationen i vart och ett av de tre länderna bestod strategin av ett antal rekommendationer för ökad Work-Life Balance riktat till aktörer på den europeiska nivå samt prioriterade områden för de tre deltagande länderna⁴¹. För Sveriges del ansåg SULF att den viktigaste insatsen för att göra den akademiska karriären attraktiv för både kvinnor och män är att den måste vara

39 www.sulf.se/templates/Page.aspx?id=13399

41 www.sulf.se/templates/Page.aspx?id=13399

41 www.sulf.se/templates/Page.aspx?id=13399

förutsebar och transparent.

To reach the basic goal to make the Swedish academic career equally attractive to women and men the career has to be made more foreseeable and transparent. In order to enhance national and international mobility the career steps and the recruitment procedures should be defined nationally, i.e. by government or negotiated by unions and the joint higher education institutions ⁴².

Krav som bör prioriteras för en sådan karriärväg är:

- Employment including social security should be offered to all doctoral candidates and post doctors, i.e. the two first steps on the career
- The periods of qualification after the doctoral degree have to be limited to foreseeable periods and include reasonable chances for promotion to permanent employment
- All positions as doctoral candidates and university teachers should be announced officially to enhance quality and equality
- Research and pedagogical qualifications should be assessed by external experts to avoid biases and ensure a just and correct recruitment process
- Higher education institutions must engage in personnel planning to ensure maximum stability and continuity for any employment, also for employment financed by external funders, such as the Swedish research councils .

För att skapa en jämställd akademi är det kanske viktigaste av allt att arbeta mot de fördomar som möter kvinnor inom akademien. För att göra det behöver vi inom SULF inse att inte alla av våra fackligt förtroendevalda är insatta i jämställdhetsfrågor. Ett första steg är därför att utbilda de fackligt förtroendevalda för att skapa medvetenhet om könsdiskriminerande strukturer i högskolevärlden. Ett annat viktig åtgärd är att arbeta för att denna typ av utbildning inkluderas i ledarskapsutbildningar inom universitet och högskolor.

42 www.sulf.se/templates/Page.aspx?id=13399

Slutligen angavs följande konkreta åtgärder för att förbättra Work-Life Balance för universitetslärare och forskare:

The external funding of research projects must always be calculated in such a way that they allow for financing of work-life balance leaves as well as sick leaves.

Policies for research 'catch-up' periods following return from maternity/parental leave and other work-life balance leave should be negotiated by local or national collective agreements. Career breaks for child care and other work-life balance leaves have to be considered when research and pedagogical qualifications of university teachers are evaluated. Men should be encouraged to take parental and other family leaves more than is done today.

Lagrummet



Lagrummet

Grunden för arbetet för jämställdhet inom universitet och högskolor är de lagar och förordningar som reglerar lärosätenas verksamhet. Diskrimineringslagen stadgar ett grundläggande förbud mot diskriminering på grund av kön.

Diskrimineringslagen 2 kap:

Direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlas i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,

Indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom av en bestämmelse, ett kriterium eller förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,

Trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder, Sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,

Instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-4 och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Källa: www.sweden.gov.se/content/1/c6/11/19/86/4a2b4634.pdf

I diskrimineringslagen 3 kap. finns bestämmelser om aktiva åtgärder som innebär att högskolan inom ramen för sin verksamhet, både som arbetsgivare och utbildningssamordnare, ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön. Det finns också särskilda bestämmelser avseende arbetslivet när det gäller samverkan mellan

arbetsgivare och arbetstagare för att uppnå lika lön och rättigheter i övrigt samt på förfarandet vid rekrytering. I och med införandet av en sammanhållen diskrimineringslag ändrades kraven på att utforma årliga handlingsplaner och göra lönekartläggningar till vart tredje år.

De flesta universitet och högskolor är statliga förvaltningsmyndigheter som lyder under regeringen och verksamheten regleras av högskolelagen. I högskolelagen stadgas att jämställdhet mellan kvinnor och män alltid ska iakttas och främjas i högskolornas verksamhet.⁴³ Med jämställdhet menas att alla oavsett kön ska ha samma makt att forma samhället och sina liv. Inom högskolevärlden innebär jämställdhet att män och kvinnor ska ha samma möjlighet att både formellt och informellt, utbilda sig och verka inom högskolan.

Att skapa förutsättningar för en jämställd högskola är idag ett viktigt mål för både högskolor och forskningsfinansiärer, nationellt och internationellt. Jämställdhet är en grundläggande rättighet i EU och en nödvändig förutsättning för att uppnå EU:s mål om tillväxt, sysselsättning och social sammanhållning⁴⁴. Strategin för jämställdhet mellan kvinnor och män 2010-2015 utgörs av kommissionens arbetsprogram med specifika initiativ och integreringen av jämställdhet mellan kvinnor och män i all EU-politik och i alla åtgärder⁴⁵.

43 Högskolelagen SFS 1992:1434 1 kap 5§

44 eur-lex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0694:FIN:SV:PDF

45 Strategy for equality between women and men 2010-2015. European Commission.

Verktyg för jämställd akademi



Verktyg för jämställd akademi

Främjandetekniker eller bekräftartekniker

Motstrategier är vad som används i situationen när man utsätts för härskartekniker. Främjande- eller bekräftartekniker är istället det omvända från härskarteknikerna, de är sätt att i arbetsmiljön skapa en positiv, tillåtande och uppskattande kultur där alla blir respekterade och kommer till tals. Främjande- eller bekräftartekniker är viktiga verktyg för som alla ledare kan använda sig av men är även användbara för alla i det dagliga arbetet.

Synliggörande

När man märker att någon blir osynliggjord i en grupp, till exempel genom att bli avbruten eller att personen inte får komma till tals alls, kan man synliggöra personen på olika sätt. När någon blir avbruten kan man bolla tillbaka frågan – ”Vad var det du ville säga?” Man kan ignorera avbrottet och fortsätta titta och lyssna på den som blev avbruten. Om man bygger vidare på något som någon annan föreslagit, tänk på att referera tillbaka till den som kom med förslaget. Genom att synliggöra alla medlemmar i en grupp sätter man standarden för gruppen och det blir svårare för andra att använda sig av osynliggörande⁴⁶.

För att skapa bättre arbetsmiljö eller mötesklimat där härskartekniker inte används är det viktigt att alla visar varandra ömsesidig respekt. Genom att lyssna, ge gensvar och konstruktiv kritik när kollegor talar synliggör och bekräftar man dem. På det sättet får även man respekt tillbaka från medarbetarna. Om ni vill få en bild av hur inkluderande mötesklimatet är på er arbetsplats kan man mäta taltiden. Skiljer sig taltiden åt mellan kvinnor och män? Är det några få som dominerar talutrymmet? Försök ändra på fördelningen av taltiden genom att besluta om en mötesordning och använd er av ”talrundor” så att alla får säga sin mening⁴⁷.

Respektera

Härskartekniken förlöjligande kan motarbetas på olika sätt först men viktigast av allt är att man aldrig skrattar med när man själv eller någon annan förlöjligas, även om man väljer att inte kritisera handlingen. Be personen förklara skämtet för att visa att man inte delar hans/hennes sinne för humor och att

46 Entropia K

47 Entropia K

beteendet inte accepteras. Många härskartekniker fungerar bäst när de är subtila och outtalade men uttalade och ifrågasatta blir de inte lika effektiva. För att skapa ett respektfullt och tillåtande klimat i gruppen är det viktigt att alla blir seriöst bemötta och att alla kommer till tals. Försök bidra till att utjämna statusskillnader, det är inte alltid den som är högst i hierarkin som har de bästa idéerna. Kosta på er att ge varandra beröm och uppskattning, särskilt inom de delar av akademien där den individuella konkurrensen gör ryggdunkningar sällsynta.

Informera

Härskartekniken undanhållande av information förekommer givetvis även på ett omedvetet plan och beror många gånger snarare på bristande organisation. För att undvika att själv undanhålla information bör man vara noga med att inkludera alla berörda i beslutsprocessen. Transparens är oerhört viktigt, inte bara vid tjänstetillsättningar! Var beredda på att sammanfatta tidigare diskussioner för de som inte varit med och skjut upp beslut om inte alla nåtts av beslutsunderlaget.

Dubbel belöning

Ingen människa mäktar med att göra allting perfekt, vissa perioder kan vara extra slitsamma och det är viktigt att inse att det inte går att prioritera allt samtidigt. Härskartekniken dubbel bestraffning är särskilt effektiv eftersom det inte spelar någon roll hur den utsätta prioriterar, det är alltid något i livet som man inte kan lägga så mycket kraft på som man önskar. För att undvika att drabbas av denna härskarteknik är det viktigt att fokusera på det positiva. Tänk igenom allt det man faktiskt gör och var nöjd med det som hinns med och som görs bra, istället för att fokusera på saker man inte hinner med. Tänk efter vad det är som behöver prioriteras just nu och ställ inte lika höga krav inom de områden som inte behöver prioriteras just då. Om man får kritik för att vissa uppgifter inte är utförda så berätta vad som har gjorts istället och be dina kollegor om avlastning.

Motverka att andra i gruppen drabbas av dubbelbestraffning genom att dubbelt belöna varandra, ge beröm och uppmuntran för det som är bra. Förutsätt att alla gör sitt bästa utifrån sina förutsättningar. Erbjud stöd och avlastning istället för att skapa skuld känslor genom att kritisera. Visa intresse för kollegor och deras liv utanför arbetet för att skapa förståelse och sammanhållning i gruppen.

Avlastning och bekräftelse

Precis som främjartekniken för dubbelbestraffning är det bästa sättet att motverka förekomsten av påförande av skuld och skam att bekräfta och avlasta. Var inte rädd att berätta att schemat spruckit och att allt inte hunnits med, det skapar förståelse och vilja att hjälpa till.

För att motverka känslor av skuld och skam i gruppen är det viktigt att visa att det är bra att be om stöd och avlastning när det behövs. Att någon i gruppen känner sig otillräcklig tjänar ingen på. Bidra också genom att hindra personer att ta på sig för mycket uppgifter.

Läs mer:

Främjartekniker Firma Sofia Karlsson www.sofiakarlsson.se

Bekräftartekniker och motstrategier- sätt att bemöta maktstrukturer och förändra sociala klimat. Jonasson, D et al. Empowerment Nätverket vid Stockholms Universitet (ENSU)

IDAS - chefs- och ledarskapsprojekt

På initiativ av Ingegerd Palmér, dåvarande rektor vid Luleå tekniska universitet, startade SUHF år 2000 ett nätverk för kvinnliga akademiska ledare. Anledningen till att initiativet togs var att man upplevde att det fanns för få kvinnor i rekryteringsbasen för rektorer. Utifrån SUHF:s kvinnliga nätverk startades två år senare projektet IDAS som fokuserade på både individens möjligheter att göra karriär och den akademiska organisationens strukturer⁴⁸. Förkortningen IDAS står för Identification, Development, Advancement och Support, ord som utgör paraplybegrepp för olika aktiviteter och processer som kan underlätta för kvinnor att bli och vara ledare inom universitets- och högskolevärlden⁴⁹.

IDAS är en modell som bland annat används i USA för att utveckla kvinnligt ledarskap inom högre utbildning⁵⁰.

Projektet IDAS, med Ingegerd Palmér och Kerstin Lagerström som projektansvarig respektive projektledare, har varit mycket framgångsrikt på individnivå men också genom att projektet har medfört att jämställdhet och ledarskap har diskuterats på de högsta nivåer inom högskolevärlden.

48 IDAS sid 5

49 IDAS sid 10

50 IDAS sid 8

Inom IDAS ramverk har också ett flertal projekt, nätverk och aktiviteter anordnats:

- Regionala kvinnliga nätverk
- Nätverk för kvinnliga prorektor
- Nätverk för kontaktpersoner vid lärosäten
- Projekt för rektorssekreterare
- Nätverk för unga blivande förvaltningschefer
- Nätverk för yngre lärare/forskare
- Nätverk för kvinnliga kårordförande och vice kårordföranden
- Arbetsgrupp för forskning om akademiskt ledarskap
- Arbetsgrupp för den framtida rektorsrollen
- Konferens för de fackliga organisationerna
- Mentorsprogram
- Kartläggning av fördelning av forskningsmedel
- Internationella kontakter och erfarenhetsutbyte

En annat konkret och mycket användbart resultat av IDAS projektet är IDAS Resväska⁵¹. IDAS Resväska är en rapport från arbetsgruppen Makt och Motdrag inom ledarskapsprojektet i IDAS och innehåller enkla verktyg och litteraturtips. Resväskan är utarbetad för att utveckla kvinnligt ledarskap men de olika Boxarna i resväskan kan med fördel användas av alla som är intresserade av jämställdhet.

51 *Idas Resväska* www.idas.nu/filer/IDAS_resvaska_2006.pdf

AKKA - Genusintegrerat ledarskapsprogram vid Lunds universitet

Akka – Akademiska Kvinnors Ansvar är ett genusintegrerat ledarskapsprogram vid Lunds universitet. Programmet introducerades 2004 av dåvarande rektor Göran Bexell och gavs endast för kvinnor de första två omgångarna, 2004-2007. Den tredje gången programmet gavs 2008-2009, fick även män delta. Syftet med programmet är att ge Lunds universitet goda ledare som kan utveckla universitetet som organisation in i framtiden. Ett genusmedvetet ledarskap är i förlängningen ett ledarskap som arbetar mot att förändra diskriminerande strukturer såsom kön, klass, etnicitet och sexualitet⁵². Innehållet i programmet placeras på strukturnivå och berör teman som personligt ledarskap, fakultetskunskap, akademiskt ledarskap, akademisk kultur och kön, strategiskt ledarskap och medieträning.

Läs mer:

www.idas.nu

AKKA Akademiska kvinnors ansvar. Ledarskapsprogram Lunds universitet. www5.lu.se/pa-online/lika-villkor/jaemstaellldhet-och-likabehandling/akka Kartläggning och analys av jämställdhetsinsatser vid svenska universitet och högskolor 2000-2009. Heikkilä, M. Weinestål Häyrén, A 2009

Jämställdhetsintegrering



Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är den strategi som antagits av regeringen för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Strategin syftar till att alla politik-områden ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv. Jämställdhetsintegrering (gender mainstreaming) i akademien i ett europeiskt perspektiv innebär inte bara att främja kvinnors karriärmöjligheter inom akademien, utan ses allt oftare som ett sätt att arbeta för ökad excellens i akademiska organisationer. Allt för mycket begåvning går förlorad inom den akademiska världen så länge kvinnor sällas bort av andra anledningar än de meritokratiska. Ökad jämställdhet innebär ökad kvalitet i organisationen; *equality equals quality*.⁵³

Europarådet har tagit fram en definition av jämställdhetsintegrering som även antagits av FN och EU och är den som oftast används i Sverige:⁵⁴

Jämställdhetsintegrering innebär (om-)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet

Allt fler statliga myndigheter och organisationer arbetar med att integrera jämställdhet i sin verksamhet och *jämställdhetsintegrering* är den strategi som valts för att genomföra regeringens och riksdagens jämställdhetspolitik. Precis som namnet antyder innebär jämställdhetsintegrering att arbetet med jämställdhet ska genomsyra verksamheten. Sveriges Kommuner och Lands-ting, SKL, driver kunskapsportalen jämställ.nu (www.jamstall.nu) tillsammans med Europeiska Socialfondens Temagrupp Likabehandling, Nationella Sekretariatet för Genusforskning och Vinnova. På kunskapsportalen finns verktyg, modeller och metoder för det dagliga arbetet med jämställdhetsintegrering. Här finns också en databas med litteratur om jämställdhetsintegrering och om jämställdhetsarbete i stort, utvecklad av Nationella sekretariatet för genusforskning samt KvinnSam vid Göteborgs universitetsbibliotek. I databasen som kallas Jämnda finns hänvisningar till doktorsavhandlingar, rapporter, utredningar och lagar samlade.

53 (ETAN 2000; EC 2004,2009a; Rees 2007) (Husu 2010:7).

54 Alltomjamstalldhet.se

Det finns i dag en uppsjö metoder att använda för att integrera jämställdhet i en organisation; det finns jämställdhetskonsulter att anlita, hemsidor om jämställdhet och jämställdhetsintegrering samt givetvis kurser och böcker på ämnet. Jämställdhetsintegrering kan uppfattas som en djungel som inte är helt lätt att hitta rätt i och av den anledningen vill vi ge en kort presentation av några vanliga metoder och verktyg.

JämStöd är en statlig utredning som tillsattes 2005 för att utreda stödet för jämställdhetsintegrering i statlig verksamhet. Utredningen presenterade sitt slutbetänkande 2007⁵⁵ tillsammans med en metodbok för jämställdhetsintegrering⁵⁶ och en idébok för chefer och strateger med goda råd om jämställdhetsintegrering⁵⁷. JämStöd presenterar en arbetsmodell för jämställdhetsintegrering som de kallar **Trappan**. Nedan följer en kortare genomgång av de olika trappstegen i metoden, utförliga metodbeskrivningar finns i böckerna och på webben www.jamstod.nu⁵⁸.

Trappsteg 1 Grundläggande jämställdhetskunskap

Det första trappsteget innebär att personal och ledning inom en organisation ska erhålla grundläggande kunskap om svensk jämställdhetspolitik, metoder för jämställdhetsintegrering, samt om jämställdhet och genus i stort. Utbildningen syftar även till att öka medvetenheten bland medarbetare och ledning.⁵⁹

Trappsteg 2 Granska verksamheten

På trappsteg 2 arbetar organisationen med att kartlägga tidigare jämställdhetsarbete och dess resultat, samt med att skapa en gemensam bild av vad en jämställd verksamhet kan innebära. Genom samtliga delar av detta arbete finns detaljerad vägledning i Jämstöds Praktika⁶⁰.

55 SOU 2007:15

56 JämStöds Praktika. En metodbok för jämställdhetsintegrering. SOU 2007:15

57 Jämställd medborgarservice. JämStöd SOU 2007:15

58 JämStöds Praktika. En metodbok för jämställdhetsintegrering. SOU 2007:15

59 JämStöds Praktika. En metodbok för jämställdhetsintegrering. SOU 2007:15 sid 18

60 JämStöds Praktika. En metodbok för jämställdhetsintegrering. SOU 2007:15 sid 18 ff

Trappsteg 3 Checklista för planering och organisering - MUMS

På trappsteg 3 tar ledningen för organisationen ansvaret att planera och sätta mål för arbetet med jämställdhetsintegrering. Inom universitet och högskolor kan ledningen vara på rektorsnivå för hela verksamheten, en chef eller prefekt på enskilda nivåer eller institutioner.

I denna fas rekommenderar JämStöd användning av en arbetsmodell de kallar MUMS:

- Mål och annan styrning
- Utbildning
- Metoder och arbetsätt
- Stöd och samordning

Syftet med att använda arbetsmodellen MUMS är att ledningen skall kunna systematiskt arbeta fram en handlingsplan för utvecklingsarbetet. Handlingsplanen kan byggas upp efter den checklista för planering och organisering av arbetet som finns i MUMS⁶¹.

Trappsteg 4 JämKART och JämKAS Bas

På trappsteg 4-6 inventeras verksamheten och verksamhetens mål som underlag för beslut om vad som ska analyseras eller förändras. På de här trappstegen analyseras verksamheten mer på djupet med hjälp av olika kartläggningsmetoder. Här börjar också arbetet med att ta fram en åtgärdsplan genom att formulera mål, indikatorer och åtgärder för att skapa en mer jämställd verksamhet.

JämKART (Jämställdhetskartläggning) är en metod för att skapa en snabb överblick över en verksamhets betydelse för jämställdheten och en bedömning av hur långt jämställdhetsarbetet kommit så långt. Denna kartläggning är lämplig för att göra en översiktlig inventering av verksamheter inför val och prioriteringar inför ett djupare jämställdhetsarbete⁶².

61 JämStöds Praktika. En metodbok för jämställdhetsintegrering. SOU 2007:15 sid 26 ff

62 JämStöds Praktika. En metodbok för jämställdhetsintegrering. SOU 2007:15 sid34 ff

JämKAS Bas (Jämställdhet – Kartläggning – Analys – Slutsats) är en metod för en mer systematisk jämställdhetsanalys av en verksamhet. Metoden består av delarna inventering, prioritering, kartläggning, analys, åtgärder samt uppföljning. Varje del består i sin tur av olika steg att följa i arbetet och metoden har prövats praktiskt inom Regeringskansliet⁶³.

Trappsteg 5-6 4R-metoden

4R-metoden innebär en systematisk kartläggning och analys av verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv. Metoden ger en översiktlig bild av hur verksamheten styrs och finansieras och hur den bör förändras för att möta behoven från både kvinnor och män. Kartläggningen syftar till att besvara frågan *Vem får vad på vilka villkor?* Analysen syftar på ge svar på frågan *Vad kan vi förbättra?*

JämKAS Plus är en metod för att göra en konsekvensanalys av ett könsmonster på en arbetsplats eller i en organisation. Analysen syftar till att visa ifall ett könsmonster är ett problem och om det kan betraktas som ett jämställdhetsproblem. Med hjälp av metoden kan lämpliga åtgärder och insatser väljas ut för att komma till rätta med den bristande jämställdheten. Med hjälp av JämKAS plus är det möjligt att synliggöra jämställdhetsperspektivet i ett sakområde och att visa på komplexiteten i vad som skapar bristande jämställdhet. Metoden är uppbyggd i 9 steg fördelade på 3 nivåer – Kartläggning, Analys, Slutsatser⁶⁴.

Metoden **Processkartläggning** hjälper organisationen att analysera sina processer ur ett jämställdhetsperspektiv. Med processer menas ett händelseförlopp eller ett arbetsmoment i en organisation, exempelvis verksamhetsplanering eller bedömning av ansökningar. Analyser inleds med att inventera *vad man gör* och *hur man gör det*, var i processen finns risk att ojämställdhet skapas? Därefter kartläggs och analyseras könsmonster i varje delmoment av processen för att sedan föreslå och införa förändringar av de moment som bidragit till ojämställdhet⁶⁵.

63 Ibid sid 42

64 Ibid sid 54 ff

65 JämStöds Praktika. En metodbok för jämställdhetsintegrering. SOU 2007:15 sid 61 ff

Trappsteg 7 och 8 Genomförande och utvärdering

På trappsteg 7 genomförs åtgärderna genom att ledningen fattar beslut om vad som ska göras och av vem. Trappsteg 8 innebär uppföljning och utvärdering av resultaten. Har målen nåtts? Vilka lärdomar kan vi dra utifrån förändringsarbetet? Hur får man resultat och lärdomar att spridas och leva vidare i organisationen?

Läs mer:

www.Jamstall.nu

Jämnda: jamda.ub.gu.se/handle/1/1

Stöd för framtiden – om förutsättningar för jämställdhetsintegrering. SOU 2007:15

Rekryteringsprocesser ur ett jämställdhetsperspektiv



Rekryteringsprocesser ur ett jämställdhetsperspektiv

Forskning om processer vid forskningsbedömning visar att rekryteringsgruppens sammansättning, liksom vilka sakkunniga som utses, har avgörande inflytande för den slutgiltiga utgången av rekryteringsprocessen⁶⁶. Särskilt i slutfasen, när de återstående kandidaterna är jämnstarka, blir bedömarens personliga åsikter lätt avgörande⁶⁷.

Under perioden 2007-2009 genomfördes en studie av rekryteringsprocessen för professorer och lektorer vid Uppsala universitet. Studien resulterade i en rapport sammanställd av docent Minna Salminen Karlsson vid Enheten för lika villkor, Uppsala universitet. Studien genomfördes på så sätt att ett antal rekryteringsärenden valdes ut för genomlysning, ärenden som valdes ansågs vara intressanta ur jämställdhetsperspektiv och valet gjordes i samråd med områdeskanslierna. Dokumentationen som granskades var utlysningstexterna, sakkunnigutlåtanden, rekryteringsgruppens protokoll, eventuell brev- och e-postväxling samt i vissa fall lösa anteckningar. I de fall ärendet överklagades inkluderades även överklagan och utlåtanden från institutionen, rekryteringsgruppen, rektorn och medsökande⁶⁸.

Ansökningshandlingarna togs inte med i studien på grund av tidsbrist samt för att studien inte syftade till att ta ställning till vilken sökande som var mest kompetent. Rekryteringsgruppernas protokoll kompletterades med intervjuer med rekryteringsgruppernas medlemmar om hur de såg på roll och ansvarsfördelning samt om jämställdhetsaspekter togs i beaktande.

Studien visade att rekryteringsprocessen inte är en alltigenom förnuftsbase-rad process utan att det finns flera moment där medvetna och omedvetna förutfattade meningar påverkar resultatet. Det är viktigt att uppmärksamma att den granskade rekryteringsprocessen med utlysning, sakkunnigutlåtanden och rekryteringsgrupp är den mest transparenta och mest rättsäkra. Majoriteten av högskolans lärare och forskare tillsätts inte med hjälp av rekryteringsgrupper och sakkunnigförfaranden, utan genom vikariat, tidsbegränsade anställningar, befordringar och adjungeringar. Om det finns utrymme för förutfattade meningar om kön inom de rekryteringsprocesser som söks och bedöms i konkurrens, är det rimligt att anta att det förekommer i ännu högre grad vid mindre transparenta rekryteringar.

66 Lamont 2009; Gemzöe 2010; Weineståhl, Häyrén A., Salminen-Karlsson, M. 2010

67 Lamont 2009; Gemzöe 2010; Weineståhl, Häyrén A., Salminen-Karlsson, M. 2010

68 Weineståhl, Häyrén A., Salminen-Karlsson, M. 2010

Studien vid Uppsala universitet visade att rekryteringsgruppen och sakkunniga la ner mycket tid på sina uppdrag i rekryteringsprocessen, uppdrag som utförs utanför det ordinarie lärar- och forskaruppdragen. Studien visade också tydligt att varken rekryteringsgruppen eller de sakkunniga är professionella rekryterare och kunskapsbrister i hur man värderar meriter, hur man intervjuar och bedömer intervjuer, samt hur ens egna förhållningssätt otillbörligt kan påverka rekryteringsarbetet. Denna brist, menar Salminen Karlsson, var uppenbar i förhållande till frågor om en jämställd meritvärdering och borde i alla fall delvis kunna åtgärdas genom utbildning⁶⁹.

Brist på professionalism märks också i sakkunnigutlåtandena som påfallande ofta inte följde de riktlinjer som de sakkunniga fått för sitt arbete. Exempel på detta är att de pedagogiska meriterna inte värderades tillsammans med de vetenskapliga eller att de sökande inte rangordnades med en grundlig motivering till rangordningen⁷⁰.

På grund av att flera av sakkunnigutlåtandena ger intryck av att vara tämligen godtyckliga, finns en påtaglig möjlighet att de även vidareförmedlar sina författares syn på kvinnor respektive män på sätt som inte har med strikt meritvärdering att göra⁷¹.

Möjligheten att kalla till professur har nyligen införts i Sverige och oron för att andelen icke transparenta tillsättningar kommer att öka tillbakavisas med att möjligheten ska användas endast sparsamt. I Finland har möjligheten att kalla till professur funnits sedan början av 1990-talet och användes också till en början mycket sparsamt. Efterhand kom det dock att bli allt vanligare att kalla till professur och i slutet av 1990-talet var vanligare att kalla till professur än att annonsera tjänsterna⁷². Statistik från 1997-1998 visade att kvinnor hade tydligt mer framgång i öppen konkurrens än i när kallelseförfarande användes, av de inkallade var 16 procent kvinnor och bland de som fick professorstjänst i öppen konkurrens var 32 procent kvinnor⁷³. De uppenbart försämrade möjligheten för kvinnor att bli professorer genom kallelse fick uppmärksamhet inte bara i Finland utan även internationellt. I EU:s rapport om jämställdhet⁷⁴ 2000 samt i FN:s CEDAW -kommitté uppmärksammades att kallelseförfarandet var

69 Weineståhl, Häyrén A., Salminen-Karlsson, M. 2010 sid 32

70 Weineståhl, Häyrén A., Salminen-Karlsson, M. 2010 sid 32

71 Weineståhl, Häyrén A., Salminen-Karlsson, M. 2010 sid 32

72 Husu 2005 sid 22

73 Husu 2005 sid 22

74 ETAN-rapporten 2000

problematiskt ur jämställdhetssynpunkt⁷⁵. Med Finlands erfarenheter i åtanke är det viktigt att det nya kallelseförfarandet följs upp noga.

Utifrån studien av rekryteringsprocesser vid Uppsala universitet är det tydligt att om universitet och högskolor vill åstadkomma en jämställd rekryteringsprocess är det nödvändigt att kunna ställa högre krav på sakkunnigförfarandet, framförallt genom att betala arvode till de sakkunniga. Om arvode utgår för sakkunnigas arbete blir det möjligt att ställa krav på att utlåtandena följer direktiven de fått och att sakkunnigutlåtanden blir klara inom rimliga tidsramar.

Det är inte heller en tillräcklig åtgärd att utnämna en ansvarig för jämställdhetsaspekten i en redan sammansatt rekryteringsgrupp. Redan när gruppen sätts samman ska i möjligaste mån representanter väljas som, förutom övriga kompetenser, kan antas ha kunskap i och intresse för jämställdhetsfrågor⁷⁶. Arvode för sakkunnigutlåtanden bör införas av både kvalitets- och jämställdhetsskäl. Rekryteringsgrupper och sakkunniga bör utbildas i genusfrågor för att öka medvetenheten om hur omedvetna värderingar påverkar bedömningar. I rekryteringsgruppens kompetenser bör även kunskap om jämställdhet och genusfrågor ingå.

Utbildning för rekryteringsgrupper

Som en fortsättning på studien av rekryteringsprocesser har enheten för likabehandling vid Uppsala universitet erhållit medel från Delegationen för jämställdhet i högskolan för att skapa ett utbildningsmaterial för rekryteringsgrupper där jämställdhetsfrågor är en genomgående aspekt. Utbildningen kommer att bestå av antingen en heldag eller valda delar av utbildningspaketet. För andra universitet kommer utbildningspaketet finnas att ladda ner från nätet.

Läs mer:

Rekryteringsprocesser vid Uppsala universitet ur ett jämställdhetsperspektiv.

Weineståhl, Häyrén A., Salminen-Karlsson, M. 2010

75 Husu 2005 sid 22

76 Gemzöe 2010; Weineståhl, Häyrén A., Salminen-Karlsson, M. 2010. sid 8

SULF:s favoriter



SULF:s favoriter

– att laga för en mer jämställd lärar- och forskarkarriär

En av de viktigaste lärdomarna från Work-Life-Balance-projektet var att den jämställda akademien inte bara handlade om att uppnå att kvinnor får lika goda karriärmöjligheter som män, inte heller att det bara handlar om att få tillräckligt många kvinnor på ledande poster. Detta är nödvändiga ingredienser i jämställdhetsarbetet, men de är inte i sig tillräckliga. Inte heller är det tillräckligt att hänvisa till ojämställdhet utanför högskolesektorn, i privatlivet. Högskolan måste för att komma till rätta med jämställdhetsproblemen också se till att universitetslärarkarriären blir tillräckligt attraktiv för att såväl kvinnor som män ska vill välja den. Först då kan vi uppnå en situation där snedfördelningar av olika slag inte blir systematiska på det sätt de är idag. SULF menar därför att det behövs tre samverkande och delvis överlappande strategier för en jämställd akademi:

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

Förrätt



Utformning av den attraktiva universitetslärokarriären

- Universitetslärokarriären ska endast innehålla ett begränsat antal tidsbegränsade anställningar och vara förutsebar och möjlig att planera

Kommentar: Det är svårt för både kvinnor och män att förena föräldraskap med tidsbegränsade anställningar.

- Karriärkriterier ska vara synliggjorda och inte vara motsägelsefulla.

Kommentar: Det klassiska exemplet här är postdoktorsvistelser utomlands inom ett nytt område som leder till att man kommer efter i antalet publikationer.

- Vetenskaplig skicklighet ska inte anges som fasta kvantitativa mått på antal publikationer per år.

Kommentar: Föräldradidighet, men också andra avbrott i forskningen blir demeriterande, även om de kanske i ett större perspektiv gör personen till en bättre forskare.

- Rekrytering ska ske i öppna och rättsäkra processer.

Kommentar: Dolda kriterier föder informella nätverk.

- Prövning för befordran ska vara en rättighet och befordran grundas på kända kriterier.

Lärosätena måste ge alla anställda möjlighet att utveckla sin kompetens och på det sättet bidra till att lärosätet kan bedriva forskning och utbildning i nära samband och ge dem erkänsla för kompetensutveckling.

Huvudrätt



Åtgärder riktade till allmänt bättre arbetsmiljö och ledarskap

- Transparens i alla beslutande organ

Kommentar: Rättvisa kräver öppenhet.

- Obligatorisk ledarutbildning där jämställdhet är ett inslag

Kommentar: ledarutbildning bör inte endast vara obligatoriskt för de med arbetsgivaransvar, utan för alla med uppdrag där man tar verksamhetsbeslut, såsom nämndledamöter/motsvarande, studierektorer/motsvarande och alla projektledare. Varje ledare måste se sitt ansvar för jämställdheten och likabehandlingsarbete. Först om de uppmärksammas på dolda diskriminerande och segregeringande strukturer – kanske till och med i det egna beteendet – kan de agera förändrande i stället för konserverande.

- Kontinuerligt arbetsmiljöarbete där jämställdhet är en viktig del

Kommentar: de flesta företeelser som skapar ojämställdhet skapar också dålig arbetsmiljö eftersom de inte bygger på allas lika värde och rättighet.

Efterrätt



Åtgärder riktade mot underrepresenterat kön på vissa befattningar

- Ledarskapsutbildning för kvinnor

Kommentar: De goda erfarenheterna från IDAS projektet har visat hur viktigt det är att den högsta ledningen, rektor, engageras i jämställdhetsarbetet.

- Mentorskapsprogram

Kommentar: Det bästa sättet att uppmärksamma dolda strukturer är utifrån ett erfarenhetsperspektiv. I mentorskapsprogram delas erfarenheterna av akademins strukturer och hur man kan hantera dem.

De fackliga organisationerna



De fackliga organisationerna

Det är arbetsgivaren som ansvarar för att lagen om jämställdhet följs. De fackliga organisationerna spelar i detta sammanhang en mycket viktig roll. Vid förhandlingar och samverkansöverläggningar måste de fackliga företrädarna vara uppmärksamma på att arbetsgivarens agerande i olika sammanhang inte är diskriminerande och/eller att beslut fattas som i sin tur kan skapa förutsättningar för diskriminering. Varje facklig företrädare måste vara beredd att driva kraven ovan. För att det ska vara möjligt måste SULF erbjuda adekvat utbildning på området men också ge konkreta råd och stöd i de vardagliga situationerna där diskriminerande handlingar kan förekomma. Förtroendevalda och SULF har här en viktig mission att fylla genom att gemensamt arbeta förebyggande för att hindra att diskriminerande situationer uppkommer. I de fall det arbetet misslyckas måste förbundet centralt vara berett att driva dessa viktiga frågor vidare.

Litteratur:

Dalerup, D. *Jämställdhet I akademien – en forskningsöversikt*. delrapport från Delegationen för Jämställdhet I högskolan 2010:1

Diskrimineringslagen;

www.sweden.gov.se/content/1/c6/11/19/86/4a2b4634.pdf

Eduards, M. 2007. *Kroppspolitik: om Moder Svea och andra kvinnor*. Stockholm, Atlas

Thörnqvist, M. 2006. *Könspolitik på gränsen. Debatten om varannan damernas och Thamprofessurerna*. Lund Entropia K. *Främjartekniker*.

ETAN (2000) = European Commission Science policies in the European Union. Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A Report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science. Luxembourg: Office for the official publications of the European Communities.

Forskarutbildning och forskarkarriär- betydelsen av kön och socialt ursprung. Högskoleverket Rapport 2006:2 R

Gemzöe, L. 2002 *Feminism*. Stockholm. Bilda förlag.

Gemzöe, L. 2010. *Kollegial bedömning av vetenskaplig kvalitet – en forskningsöversikt*. Rapport för Vetenskapsrådets expertgrupp för genus. Vetenskapsrådets rapportserie 4:2010

Jonasson, D. Amnéus, D., Flock, U. Rosell Steuer, P., Testad, G. *Bekräftartekniker och motstrategier- sätt att bemöta maktstrukturer och förändra sociala klimat*. Empowerment Nätverket vid Stockholms Universitet (ENSU)

Högskolelagen SFS 1992:1434 1 kap 5§

Lamont, M. 2009. *How Professors Think. Inside the curious world of Academic judgement*. Cambridge, London: Harvard university press

Mählck, P. 2003. *Mapping gender in academic workplaces. Ways of reproducing gender inequality within the discourse of equality*. Doktorsavhandling. Umeå: Umeå University.

Hearn, J. 2005. *What have men got to do with excellence in science and academia?* Kvinnovetenskapligt forum, Umeå universitet.

Heikkilä, M. Weinestål Häyrén, A. 2009 *Kartläggning och analys av jämställdhetsinsatser vid svenska universitet och högskolor 2000–2009*. Delegationen för jämställdhet i högskolan. Rapport 2009:1

Husu, L. 2005. *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subilt*. HSV Rapport 2005:41 R

Husu, L. 2011 *Mot mer jämställda universitet. En internationell översikt över strategier och åtgärder*. Rapport från Delegationen för jämställdhet i högskolan.

Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2003 – 2007. Vetenskapsrådet 2008

Karlsson, S. *Främjartekniker* Firma Sofia Karlsson. www.sofiakarlsson.se

Kvinnor och män i högskolan. Högskoleverket 2008 :20R

Lövkrona, I., Agrell, C., Widén, K. 2010. AKKA Akademiska kvinnors ansvar. Ledarutvecklingsprogram för kvinnor och män vid Lunds universitet 2008–2009. Media-Tryck, Lund University, Lund, Sweden

Quality in Academia and Life – a joint strategy to improve Work-Life Balance by GEW, UCU and SULF. www.sulf.se/templates/Page.aspx?id=13399

Strategy for equality between women and men 2010–2015. European Commission. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011 ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_en.htm

Sandström, U., Wold, A., Jordansson, B., Ohlsson, B., Smedberg, Å. 2011. *Hans Excellens: om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer*. Delrapport Delegationen för jämställdhet i högskolan.

Strategy for equality between women and men 2010-2015. European Commission. eur-lex.europa.eu/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0694:FIN:SV:PDF

Stöd för framtiden - om förutsättningar för jämställdhetsintegrering. SOU 2007:15. www.sweden.gov.se/sb/d/8125/a/80062

Svart på vitt - om jämställdhet i akademien. Statens offentliga utredningar (SOU) 2011:1. www.regeringen.se/sb/d/14038/a/159371

Wahl, A., Eduards, M., Holgersson, C., Höök, P., Linghag, S., Rönnblom, M. 2008. *Motstånd och fantasi: Historien om F. Lund Studentlitteratur*.

Weineståhl, Häyrén A., Salminen-Karlsson, M. 2010 *Rekryteringsprocesser vid Uppsala universitet ur ett jämställdhetsperspektiv*. Personalavdelningen Enheten för lika villkor. Uppsala universitet.

Wold, A. *Meritokrati - för de svagas skull*. Dagens Nyheter 2002-04-16 www.dn.se/ledare/kolumner/meritokrati---for-de-svagas-skull

Ås, B. 1978. *Hersketeknikker*. Kjerringråd. nr. 3,

Ås, B. 1981 *Kvinner i alla lande... Handbok i friöring*.

Sveriges universitetslärarförbund (SULF) arbetar kontinuerligt med att ge stöd och hjälp till våra medlemmar, och inte sällan berör mötet med medlemmar frågor eller problem som kan kopplas till olika former av könsdiskriminering eller särbehandling på grund av kön. Att kunna ge rätt stöd och vägledning även i dessa fall är en självklarhet för SULF. Utifrån detta projekt vill vi öka vårt engagemang och våra insatser för en mer jämställd akademi. Vi vill också förtydliga vår roll som en given instans att vända sig till för de medlemmar som upplever diskriminering av olika slag.

Denna skrift är resultatet av ett projekt – *Kokbok för jämställd akademi* – som har finansierats av Delegationen för Jämställdhet i högskolan, DJ. Syftet med projektet har varit att presentera en välsmakande introduktion till jämställdhetsarbete inom högskolan. Förutom en lättsmält genomgång av kunskapsläget presenteras recept på jämställdhetsprojekt, metoder och verktyg som förtjänar att användas eller inspireras av. Slutligen vill vi dela med oss av vårt eget menyförslag *SULF:s favoriter – att laga för en mer jämställd lärar- och forskarkarriär*. Det slutliga målet är naturligtvis att högskolan ska bli en jämställd och attraktiv arbetsplats för både kvinnor och män.