

Kunskap och kompetens

Dokumentation av Högskoleverkets jämställdhetsseminarier våren 2009, vid Högskolan i Kalmar, Mittuniversitetet i Östersund och Stockholms universitet

Innehåll

Inledning	2
Bristen på jämställdhet i akademiska karriärer och i akademikers arbetsliv – Ingegerd Palmér	3
Manliga hierarkier – Lars Jalmert	6
Carl Jacobsson, Vetenskapsrådet	7
Myter och framsteg – Christina Ullenius	8
Hinder och möjligheter för män och kvinnor att kunna kombinera yrkeskarriär med familjeliv – Mikael Nordenmark	12
Varför är så många professorer män? – Cecilia Chaprowska	12
Jämställdhet i akademi och arbetsliv – underlag för samtal om åtgärder – Agneta Stark	14
Ledord från diskussion om åtgärder för att främja jämställdhet	15
Sluta skylla på kvinnorna – Referat: Åsa Klevard, Högskoleverket	16

Inledning

Högskoleverket ser jämställdhets- och likabehandlingsfrågor som strategiskt viktiga frågor för lärosätena och samhället.

I rapporten *Kvinnor och män i högskolan* (2008:20 R) gjorde Högskoleverket en lägesbeskrivning för kvinnor och män inom högskolan. Kortfattat visar rapporten att det är fler kvinnor än män som söker till högskolan och att utbildningsvalen är mycket könsbundna. Rapporten visar också att fler män än kvinnor gör akademisk karriär och att männen når högre positioner.

Rapporten blev mycket uppskattad. Med den som utgångspunkt har Högskoleverket har under våren 2009 anordnat en seminarieriserie, *Kunskap och kompetens*. Det underliggande temat för seminariererien har varit vad man kan göra konkret för att förändra de könsbundna mönstren i högskolan. Målgruppen för seminariererien var personer med ansvarspositioner inom högskolan. Seminarierna nådde i hög grad den avsedda målgruppen, med deltagare som i hög grad redan var insatta i frågorna. Samtidigt var deltagandet var relativt lågt, så det var ingen ny krets vi nådde.

Efter seminarierna har man inom Högskoleverket diskuterat hur verket ska utveckla sitt arbete med frågorna. Våra erfarenheter från seminariererien är att frågan anses viktig men det finns få konkreta förslag på vad som kan göras för förändring. Under seminarieriens gång framkom ändå följande punkter:

- inför nya styrsystem på lärosätena,
- ändra lärosätenas grundstrukturer,
- studera och ifrågasätt peer-review systemet inifrån,
- rektorer kan utse prefekter efter öppna och kända kriterier, det behöver inte ske genom val eller peer-review,
- verka för att ändra männens (inte kvinnornas) roller och hanterande av maktfunktioner,
- rektorer/ledare behöver inte automatiskt återbesätta professurer utan kan fundera över vilka som ska återbesättas eller skapas nya,
- inkludera jämställdhet i kvalitetsutvärderingssystemet,
- inför meriteringsmånader för forskning,
- ordna coacher/mentor för doktorander och forskare,
- håll frågan levande och synlig göra skillnaderna mellan kvinnor och män,
- utvärdera jämställdhetsarbetets resultat (inte handlingsplanerna),
- fundera över forskningsfinansieringens tilldelning och betydelse för akademisk karriär,
- använd möjligheten till positiv särbehandling,
- fundera över möjligheter att kombinera det akademiska arbetet med privatlivet/familjelivet.

Högskoleverket arbetar sedan flera år med jämställdhetsfrågorna. Verket gör bl.a. studier, statistik, samordnar nätverk för jämställdhetshandläggare, ger ut nyhetsbrev och genusskrifter samt ordnar seminarier. Resultaten i *Kvinnor och män i högskolan* visar att det endast skett små förändringar de senaste tio åren, vilket gör det aktuellt att fråga vad som skulle kunna vara framgångsrika arbetssätt för sektorn och Högskoleverket framöver.

I det följande återges i sammanfattning de presentationer som gjordes vid de tre seminarierna.

Bristen på jämställdhet i akademiska karriärer och i akademikers arbetsliv

Ingegerd Palmér, rektor vid Mälardalens högskola

Ingegerd Palmér disputerade i matematik 1974, som den femte kvinnan i Sverige. Hon arbetade på KTH i 18 år, och var den första kvinnan i ledningsgruppen där. Hon har varit rektor för Luleå tekniska universitet i tolv år och har därefter varit rektor för Mälardalens högskola under tre år.

Historik

När Boel Flodgren 1992 blev rektor för Lunds universitet var hon den första kvinna som blev universitetsrektor i Europa.

22 av 43 lärosäten i Sverige har någon gång haft en kvinna som rektor.

Fyra gånger har en kvinna efterträts av en kvinna som rektor.

22 lärosäten har kvinna/man som rektor/prorektor, fyra har två män och två har två kvinnor.

Glastaksindex

Mäter relativa chansen för kvinnor jämfört med män att nå topposition.

Beräknas som andelen kvinnor totalt i akademiska lärarpositioner, dividerat med andelen kvinnor i högsta positionen.

Index = 1 säger att det inte är någon skillnad mellan kvinnors och mäns möjligheter att nå topposition. (Utvecklat i SHE-rapporterna.)

Glastaksindex (Källa: SHE Figures 2006/2004)

EU-25	2,1				
Turkiet	1,1	Rumänien	1,4	Norge	1,8
Finland	1,8	Tyskland	1,9	Italien	1,9
Sverige	2,1	<i>(plats 17 av 31)</i>			
Danmark	2,3	Storbritannien	2,4	Litauen	3,2
Malta	11,7				

Svensk politik för att få fler kvinnor i akademien – 1995:

- 30 s.k. "Tham-professurer",
- sex genusforskningsprofessurer,
- fem utbildningsprogram inom teknik/naturvetenskap med "kvinnofokus".

Rapport 1994: Jämställdhetsprojekt inom universitet och högskolor

Konsensus kontra konflikt:

"Förståelse för genuskompetensens värde" kontra "Omfördelning av makt".

Erkännande av genuserfarenhet som faktor i kompetensbegreppet.

Insatser idag:

- **Meriteringsprogram** vid flera stora lärosäten
- **Mentorprogram** - för studenter, doktorander, disputerade

Utgångspunkten för insatserna är – och ska inte vara – att det är en brist som ska åtgärdas att vara kvinna i akademien. Det handlar om att skapa mer likvärdiga förutsättningar!

Arbetsliv, dagliga förhållanden

Kvinnor gör fler "service"-uppgifter, som studievägledare, studentrekryterare och studierektor.

Vilket karriärvärde har sådana uppgifter?

Negativ särbehandling p.g.a. könstillhörighet

Doktorandspegeln (Högskoleverket 2008) visar att av 25 % av kvinnorna och 6 % av männen har upplevt sådan särbehandling. Inom juridik/samhällsvetenskap gäller detta 35 % av kvinnorna!

Sexuella trakasserier

9 % av kvinnorna och 2 % av männen har upplevt sexuella trakasserier.

(Doktorandspegeln, Högskoleverket 2008.)

Omvänt: män upplever att de inte kan förhålla sig till kvinnliga doktorander på samma sätt som till manliga. Är detta fantasier?

Val mellan karriär och familj?

Föreställningar om vad som krävs av forskare

- experiment halva natten
- åka på post doc med familj

Studier i USA, Finland och Norge visar att kvinnliga forskare med barn är mer produktiva än kvinnliga forskare utan barn.

Varför måste allt ske mellan 25 och 35 års ålder?

Kan man göra något?

Man kan försöka!

Några försök:

Datateknisk ingång för tjejer Luleå 1996-2001

Kvinnlig forskarskola

Luleå 1995–2004

IDAS

Nationellt 2000–

Det är möjligt att

- förena forskningsarbete med familjeansvar och privat liv,
- utveckla fungerande nätverk bland doktorander samt i och mellan olika nivåer på ett tekniskt universitet,
- skapa motivation och kompetens för ledarskapsuppgifter bland kvinnliga doktorander på teknisk fakultet,
- skapa drivkrafter för utveckling av forskarutbildning och forskarhandledning generellt på ett tekniskt universitet,
- utveckla och bredda synen på förändringsprocesser i traditionella och tröga organisationer,
- strategiskt, konkret och vardagsnära arbeta med jämställdhet genom ett projekt som Kvinnliga forskarskolan.

(Lena Trojer)

IDAS-projektet

Utgår från två perspektiv:

Bottom-up – Nätverk av intresserade kvinnor, utvecklingsinsatser.

Top-down – Åtagande från rektorerna att bedriva lokalt arbete och ta till vara de kvinnor som ingår i nätverket.

I = identification

- Kvinnolistor
- Framgång i att lyfta fram kvinnor
- Meriterande uppdrag
- Karriärvägar
- Potentiella ledare

D = development

- Nätverk
- Utvecklingsprogram
- Guidelines
- Arbetsmetoder
- Modeller för karriärrådgivning
- Modeller för dokumentation av ledningsmeriter

A = advancement

- Nomineringssystem och processer att föra fram ledarkandidater
- Rekryteringsprocesser och dessas aktörer
- Politiska spel och dolda agendor

S = support

- Utveckla modeller för individuellt anpassade stödaktiviteter
- Utveckla ett ”peer to peer” system

Strukturell diskriminering

Handlar om lika möjligheter eller förutsättningar inom en struktur. Innebär om att normer, värderingar, beslutsvägar och dylikt ger olika grad av utrymme för olika grupper och att vissa grupper därmed systematiskt diskrimineras.

Det kollegiala akademiska systemet:

Hur avgörs vad som är bra/bäst och viktigt?

Var finns makten?

Skäl för att aktivt driva jämställdhetsarbete och genusforskning inom universitet och högskolor

Först var det

Rättvisa.

Fler erfarenheter behövs.

Ta till vara kompetens.

Nu är det också

Kvalitetsbegreppet inom forskning är skevt.

Närvaron av kvinnor leder inte automatiskt till kvalitetshöjning i forskningen. Det som krävs för jämställdhetsarbetet är bättre förståelse för forsknings- och kunskapsprocesser. Genusforskningen är ett forskningsförändrande projekt vilket jämställdhetsarbete i sig inte är.

(Lena Trojer, professor i IT och genusforskning, BTH)

Manliga hierarkier

Lars Jalmert

Professor i pedagogik vid Stockholms universitet

Ordförande i Högskoleverkets jämställdhetsråd

En bild från rapporten ”Kvinnor och män i högskolan” (Högskoleverket 2008) är att könssegregeringen inom högskolan har fortsatt jämfört med när förra rapporten kom för tio år sedan. Trots att vi sett en ökad andel kvinnor inom olika utbildningsnivåer, sett i stort, går det att konstatera att vissa utbildningar fortfarande har en mycket stark segregering så att vissa är ”förbehållna” kvinnor och andra män.

Tydliga mönster i högskolevärlden (och utbildningsvärlden i stort) är att männen dominerar i maktpositioner. Så är andelen manliga professorer fortfarande mycket hög och prognoser pekar på att det kommer att dröja två decennier innan balans uppnås, men inom naturvetenskap kommer andelen kvinnliga professorer till och med att minska under denna tidsperiod.

Idag är många män relativt lågutbildade jämfört med kvinnor. Men, det finns tydliga tecken på att även de lågutbildade männen går ut på en arbetsmarknad där exempelvis deras löner överstiger de mer utbildade kvinnornas. Detta som en konsekvens av männens/manssamhällets homosocialitet – män håller män om ryggen. Det är framförallt inom privat sektor som männen premieras, exempelvis med erbjudanden om internutbildning och hög lönesättning.

Den negativa sidan av att (mans)samhället premierar män med låg utbildning är att unga män därmed hindras från att utveckla hela sin potential vilket också är samhällsekonomiskt olönsamt.

Under seminariet diskuterades den rådande utbildningspolitiken, med sitt starka betonde av naturvetenskap som det område där satsningar ska göras. I diskussionen gjordes en del markeringar av att det är minst lika viktigt att satsa på humaniora och samhällsvetenskap.

Under seminariet diskuterades också vad som kan göras för att motverka denna utveckling av ökad segregering och utan att kunna ge definitiva svar enades man om att ett första steg är att se att vi lever i relativt fasta strukturer/mönster som visats i Högskoleverkets rapport.

Carl Jacobsson

Vetenskapsrådet

Varför arbeta för jämställdhet?

- Rättvisa
- Rekrytera de bästa forskarna
- Kvalitet i forskningen

Utgångspunkter för Vetenskapsrådets jämställdhetsstrategi

- ”forskningen gagnas av att både kvinnor och män deltar och bidrar med sin kompetens och sina erfarenheter”,
- ”forskningskapacitet finns i samma utsträckning hos båda könen”.

Vetenskapsrådet ska

- uppnå och behålla en jämn könsfördelning i beredningsgrupper och andra organ,
- bevaka att andelen kvinnor och män bland dem som söker bidrag hos Vetenskapsrådet motsvarar kvinnors och mäns andelar bland högskolans disputerade lärare/forskare,
- ha samma beviljningsgrad för kvinnor och män och samma genomsnittliga storlek på bidragsbeloppen till kvinnor och män med hänsyn tagen till forskningens karaktär och till stödformen,
- främja jämställdhet mellan kvinnor och män inom sitt verksamhetsområde.

Åtgärder ur jämställdhetsstrategin

- Innan en beredningsgrupp fastställer sitt förslag till bidragsfördelning ska beviljningsgraden i förslaget och den genomsnittliga bidragsstorleken räknas ut för kvinnor respektive män.
- Huvudsekreterarna ska föredra beredningsgruppernas förslag om bidragsbeslut i ett jämställdhetsperspektiv för respektive ämnesråd innan beslut fattas.
- Återkoppling till styrelsen av jämställdheten i ämnesrådets bidragsbeslut.
- Förklaring från ämnesråden vid eventuella avvikelser från jämn beviljningsgrad.
- Ytterligare uppföljningar görs, t.ex. av Linné-stöd.

Myter och framsteg

Christina Ullenius,

Vice president EUA,

F.d. rektor, Karlstads universitet, f.d. ordförande SUHF

Myt:

* Sverige har uppnått jämställdhet.

Några fakta:

- Hög sysselsättningsgrad för både kvinnor och män.
- Segregerad arbetsmarknad – traditionella val.
- Få yrken med jämn könsfördelning.

- Små löneskillnader.
- Män och kvinnor delar föräldraledighet; 16 månader betalda.
- Garanterad god barnomsorg.
- Männerna utgör 35 % av studenterna (nybörjare).
- Männerna utgör 80 % av professorerna.
- Den första kvinnan påbörjade universitetsstudier år 1873.
- 45 % av rektoreorna är kvinnor!!

Tillträde till högre utbildning

- 35 % män bland nybörjarna.
- 45 % av 20–25-åringarna går till högre utbildning.
- Mycket få program/kurser har jämn könsfördelning.
- Männerna utgör 80 % i ingenjörsutbildningarna.
- Kvinnorna utgör > 80% i vård- och lärovetenskaperna.
- I EU är kvinnorna >50% av högskolenybörjarna.

Första examen, kvinnor i procent

Område	1996/97	2006/07
Vård	88	86*
Undervisning	79	81 -
Humaniora	69	70
Medicin	53	66
Samhällsvetenskap	56	64
Naturvetenskap	63	63
Ingenjörsutbildning	21	29 -

Bioteknik 63 % kvinnor
 Datavetenskap: 10 % kvinnor bland examinerade
 EU: liknande mönster

Starten på den akademiska karriären:

Kvinnorna är 50 % av dem som avlägger doktorsexamen.

Område	1996	2006	Grundexamen
Humaniora	50	60	70
Social sciences	47	57	64
Medicin	50	60	66
Naturvetenskap	36	41	63
Ingenjörsvetenskap	25	31	29

Antalet kvinnor ökar, men kvinnor går i mindre utsträckning vidare till forskarutbildning inom alla områden utom ingenjörsvetenskap.

Den akademiska karriären – ett läckande rör

Kvinnornas andel av

Grundexamina	64%	
Doktorsexamina	50%	
Forskarassistenter	41%	
Lektorer	38%	
Professorer	18%	(I EU 15%)
Dekaner	17%	(13 kvinnor, 60 män)
Rektorer	45%!!!:	(18 kvinnor, 22 män)

Women in academic careers across EU

Problem

- Män når tre gånger så ofta toppositioner i forskningen.
- 15 % av professorerna är kvinnor – variation 0 – 30 %.
- Låg andel kvinnor i beslutsfattande organ inom forskningen.
- Kvinnliga forskare betalas sämre än män på samma nivå.
- Ju mera resurser som satsas på ett forskningsområde, desto färre kvinnor.
- Bristande medvetenhet – ”Det finns inga problem”.

- **EU:s mål: 25 % kvinnor på ledande positioner**, sattes år 2005
- från jämställdhet till kvalitet och jämbördighet i ett kunskapssamhälle.

Interventioner

Nationell agenda för lika möjligheter:

- Press på universitet och högskolor att uppnå balans.
- Jämställdhetsplaner.
- Kampanjer.
- Uppföljning av forskningsfinansiering.
- Rekryteringsmål i procent för kvinnor bland nytillsatta professorer, satta av regeringen.
- Krav på lärosätena att ha kvinnor med i expertorgan för rekrytering till akademiska positioner.
- Kvinnor erkänns som en del av den akademiska agendan för kvalitet.

Nationell agenda 1997 – Carl Tham

- Nationellt program = medel för nya akademiska tjänster för rekrytering av det underrepresenterade könet (= kvinnor):
- Forskartjänster för nya kvinnliga doktorer.
- 30 professurer inom områden där det finns högt kvalificerade kvinnor.
- Skapade häftig debatt och opposition inom universiteten.
- Intressant resultat: Högt kvalificerade kvinnor identifierades inom sina lärosäten.

Det läckande röret

12 år efter doktorexamen:

- 8 % av de manliga doktorerna är professorer
- 4 % av de kvinnliga doktorerna är professorer

Inom ingenjörsvetenskaperna, 18 år efter doktorexamen:

- 22 % av de manliga doktorerna är professorer
- 14 % av de kvinnliga doktorerna är professorer

- Kvinnor är underrepresenterade som seniora forskare inom de flesta områdena inom ingenjörsvetenskaperna, liksom inom flertalet andra områden.

Vad har varit verksamma medel att öka kvinnors karriärmöjligheter?

- Extern press.
- Rekryteringsmål, uppföljning.
- Ekonomiska incitament.

IDAS-projektet

Öppna och formaliserade procedurer för att rekrytera till akademiska tjänster.

Utbildning av viktiga ledare – rektorer, dekaner – inom genusrelevanta områden.

Direkt stöd till kvinnliga forskare.

Vad kan göras för att ändra könsmonster?

- Kampanjer.
- Främjande.
- Positiv särbehandling till fördel för det underrepresenterade könet, t.ex.
 - Män i vård- och lärarutbildningar.
 - Kvinnor inom naturvetenskap och teknik.

Hjälper det?

Slutsatser

- Vi behöver både kvinnors och mäns deltagande.
- Det är fortfarande långt till jämställdhet och lika deltagande i den akademiska karriären.
- Vi måste hålla uppe trycket!
- Erfarenhetsutbyte.

Hinder och möjligheter för män och kvinnor att kunna kombinera yrkeskarriär med familjeliv

Professor Mikael Nordenmark,

Institutionen för Hälsovetenskap, Mittuniversitetet, Östersund

Slutsatser

- Kvinnor utför fortfarande huvuddelen av hemarbetet oavsett arbetsmarknadssituation.
- Multipla roller ökar risken för att vilja minska sin arbetstid endast bland kvinnor.
- Kvinnor anger oftare som skäl att de behöver mer tid till hemarbete.
- Kvinnor upplever rollkonflikter oftare i jämförelse med svenska män, och kvinnor i andra länder.
- Kan innebära större svårigheter att utveckla sin kompetens i högskolan.

Varför är så många professorer män?

Cecilia Chaprowska

AT-läkare och ledamot i Högskoleverkets jämställdhetsråd

De vanligaste förklaringarna och deras faktaunderlag

Fanns det få kvinnliga studenter när de studerade?

- Nej, en majoritet var kvinnor.

Klarar män studierna bättre?

- Nej, kvinnorna klarar studierna bättre än män.
 - Högre andel som tagit examen, oavsett tid efter påbörjade studier.

Är kvinnor inte intresserade av att bli professorer?

- Jo, kvinnor och män är lika intresserade.
(Enligt både amerikanska och svenska undersökningar).

Hindras kvinnor av barn och familj?

- Nej, om något verkar barn och familj hjälpa kvinnor.
 - Giftnor publicerar mer än ogiftnor.
 - Barn negativt i karriären för ogiftnor, men inte för giftnor.
 - Ensamstående kvinnor mera underbetalda än giftnor.
 - Kvinnor med och utan familj publicerar lika mycket.
 - Produktivitet orelaterad till antal barn.

Vad har dessa förklaringsförsök gemensamt?

Så, låt oss lämna kvinnorna i fred...

Vad styr den akademiska karriären?

Den gynnas av

- hög produktivitet,
- anslag,
- stöd från klinisk arbetsgivare.

Den missgynnas av

- patientarbete,
- undervisning.

Kvinnor tillbringar mer tid med patientarbete och undervisning.

Kvinnor publicerar mindre än män.

Kvinnligt kön i sig ger lägre lön.

MFR 1995

72 kvinnor söker, 4 får forskarassistenttjänst.

93 män söker, 22 får forskarassistenttjänst.

Kvinnor får lägre poäng, framförallt för ”kompetens”.

Hur bedömer MFR ”kompetens”?

Statistik analys visade att tre faktorer höjde kompetenspoängen:

- vetenskaplig produktivitet,
- manligt kön,
- jäv.

(Kvinnor får) Akademiens makthavare ger kvinnor

- mindre anslag,
- färre tjänster,

än lika kompetenta män

Orättvisor ackumuleras under karriären.

Fördomsfull bedömning, manlig homosocialitet, genusmaktordnande

- skulle motverkas av ett system där tjänster/anslag/utbildningsplatser tilldelas den mest meriterade enligt strikta kriterier (ett meritokratiskt system).

Egenreflektion

- maximerar möjligheten till förändring och förbättring.

Jämställdhet i akademi och arbetsliv – underlag för samtal om åtgärder

Agneta Stark

Rektor vid Högskolan Dalarna

Vanliga förklaringar till ojämställdhet i akademien

- Naturen.
- Kvinnor vill inte anpassa sig till kraven som ställs.
- Förändring måste börja i förskolan – i högskolan är det för sent.
- Förändringen måste ske i arbetslivet – högskolan avspeglar det omgivande samhället.
- Det beror på hemarbetet – kvinnor har inte tid att lägga ner tillräckligt arbete för att lyckas.
- Kvinnor värderar annat än karriär högre.
- Kvinnor har lägre lön på arbetsmarknaden – därför specialiserar de sig på hemarbete och gör inte karriär (Gary Becker- förklaringen).

Ovanliga förklaringar till ojämställdhet i akademien

- Män vill inte anpassa sig till krav på jämställdhet som ställs.
- De akademiska systemen är konservativa och föga förändringsbenägna.
- Akademien använder inte forskningskunskap som grund i de egna organisationerna.
- De krav som ställs är skraddarsydda för män med särskilda beteendemönster.
- Maktförskjutningar görs inte utan maktutövning – och genusförhållanden är maktförhållanden (också).

Recept – vanligt förekommande

- Förändra kvinnors
 - förutsättningar,
 - beteenden,
 - belöningar.
- Forska och utred mer – ”vi vet inte tillräckligt mycket ännu”.
- Invänta den förändring som kommer av sig själv – ”med den nya generationen blir allt annorlunda”.

Recept – av mer sällsynt slag

- Förändra akademiens mäns beteenden – och strunta i attityder och bakgrunder.

- Ifrågasätt akademins självbild – och pröva hypotesen att akademien är konservativ, självgod och okunnig.
- Acceptera inte *aktiv okunskap* som strategi.
- Betrakta jämställdhet som möjlig att införa – också i akademien!

Ledord från diskussion om åtgärder för att främja jämställdhet vid seminariet vid Mittuniversitetet i Östersund den 11 mars 2009

- Viktigt med koppling till central styrning – incitament.
- Docentplanering
 - Var är vi om fem år?
 - Vad kan de seniora hjälpa till med?
 - Kan du komma in i en ny forskargrupp?
- Sjupunktsprogram vid rekrytering.
- Särskilda anslag – 10 milj. – till kvinnoforskning.
- Jämställdhet som kvalitetsaspekt – resultatkoppling.
- Personalavdelningen kan hjälpa till med karriärplan/ledarskapsutbildning.
- Ledarskap.
- Gemensam fråga – inte bara en kvinnofråga.
- Långsiktighet.
- Rekrytering – få kvinnliga sökande. Vill inte flytta (familj).
- En kvinnlig professor på hum/sam.
- Lärarrekrutering. Hur öka medvetenheten i lärarrekruteringskommittéer. Gå ihop för att göra detta.
- Ledningsfråga – hela tiden!
- Annonser – tjänst – kravprofil.
- Varför kvinnofråga?

- Studentärenden. Ha manliga studenter.
- Implementering i verkamheten – hur?
- Värdering/attityder/fördomar.
- Thamprofessurer – ingen minns längre vilka som fick dem.
- Våga kvotera.
- Tvång och sanktioner.
- När kvinnor tar mer får män mindre – därav motståndet!
- Många kvinnor fastnar i undervisning och administration.

Sluta skyll på kvinnorna

Åsa Klevard, Högskoleverket. Artikel i Nyheter & Debatt nr 3 2009.

Sluta skyll på kvinnorna, löd en av uppmaningarna på Högskoleverkets jämställdhetsseminarium "Kunskap och kompetens– kvinnor och män i framtidens högskola" den 2 april på Stockholms universitet. Ifrågasätt akademins självbild – pröva hypotesen att akademien är självgod, konservativ och okunnig, löd en annan.

Högskoleverkets rapport **Kvinnor och män i högskolan** (rapport 2008:20) uppmärksammas att problemen med bristande jämställdhet består i utbildningssystemet. Trots att kvinnor är mer välutbildade än någonsin består de traditionella maktstrukturerna med män på toppositioner såväl inom som utom akademien.

Därför har Högskoleverket under våren i samarbete med tre lärosäten arrangerat jämställdhetsseminarier vid Högskolan i Kalmar, vid Mittuniversitetet i Östersund och vid Stockholms universitet.

Anna Ekström, ordförande i SACO, började med att i sitt anförande konstatera att vi har en starkt könsuppdelad arbetsmarknad i Sverige. För kvinnorna är den trygg och uselt betald, för män är den otryggare men med betydligt högre lön. En genomsnittlig svensk kvinna tjänar när hon går i pension ungefär 75–80 procent av vad hennes man tjänar.

Glömmer det strukturella

Pia Sandvik Wiklund, länsråd och ordförande i regeringens delegation för jämställdhet i högskolan, tog vid och menade att bristande jämställdhet sitter i strukturerna.

- När jag var rektor vid Luleå tekniska universitet fick alla prefekter i uppdrag att titta på innehåll, struktur och genomförande av utbildningen i rekryteringssyfte. När jag följde upp efter sex månader visade det sig att alla hade missförstått vad jag sagt. De hade exempelvis funderat på hur man skulle marknadsföra utbildningen istället. Vi tittar på åtgärder som känns lätta att genomföra men glömmer att ta itu med det strukturella.

Agneta Stark, rektor vid Högskolan Dalarna, pekade bland annat på *vanliga förklaringar till ojämställdhet* inom akademien. Hon menade att man skylldes på naturen, på att kvinnor inte vill anpassa sig, att förändringarna måste börja redan i förskolan, att det beror på hemarbetet och på att kvinnor inte är lika intresserade av karriär.

Förändra mäns beteenden – inte kvinnors

Ovanliga förklaringar till ojämställdhet tyckte hon var att män inte vill anpassa sig till jämställdhetens krav, att de akademiska systemen är konservativa och föga förändringsbenägna, att kraven som ställs är skraddarsydda för män med särskilda beteendemönster och att det beror på att maktförskjutningar inte görs utan att man förändrar maktförhållanden.

– Vanliga recept är att man ska förändra kvinnors förutsättningar, beteenden och belöningar, forska och utreda mera och invänta den förändring som kommer av sig själv, sa Agneta. Mitt eget recept är att man ska förändra akademins mäns beteenden. Det är också dags att kräva grundläggande empiriskt hut och inte använda fördomar som sanning.

I den efterföljande paneldiskussionen tyckte Cecilia Chrapkowska, AT-läkare och ledamot i Högskoleverkets jämställdhetsråd, att resultaten av lärosätenas jämställdhetsarbete ska införlivas i Högskoleverkets utvärderingar och att de ska kopplas till resursfördelningen. Lars Jalmert, professor och ordförande i samma jämställdhetsråd menade att utbildningsinsatser ska inriktas mot ledarskiktet under rektorerna.

Andra förslag från panel och publik var att studera systemet för forskningsfinansiering systematiskt, att byta ut akademins styrsystem mot nya, kräva resultat, ha tydligare styrning med resultatuppföljningar och använda sig av utvecklingssamtal.

Anders Flodström avslutade med att säga att Högskoleverket kan ta fram förslag på resultatindikatorer för jämställdhet. Han förespråkade också ett helt nytt tjänsteställningssystem och menade att rektorerna måste utbildas mera och att det måste till mer tilltro till den exekutiva rektorsmakten än till fakultetsmakten.