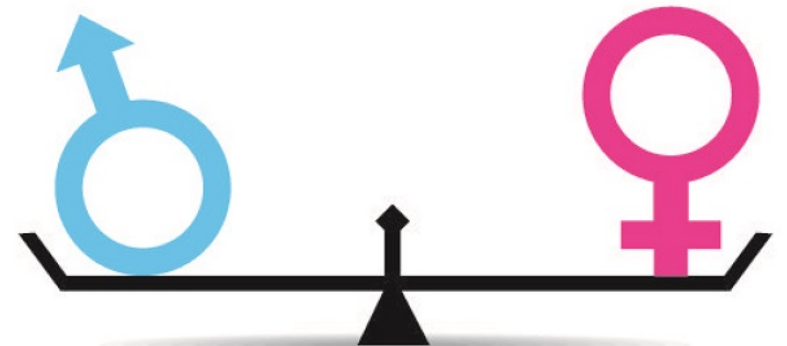


# Åtgärder för ökad jämsällldhet I högskolan

Charlotte Silander, lektor I statsvetenskap, Linnéuniversitetet



# Upplägg

- 1) Vad är problemet?
- 2) Hur skall problemet åtgärdas? Målstyrning och gender mainstreaming
- 3) Specifika problem med målstyrning och gender mainstraming för att uppnå jämställdhet i akademin ?
- 4) Vad vet vi om vilka styrmedel som fungerar på organisationsnivå?

# 1. Jämställdhet i högskolan – vad är problemet?

- 1) Ojämn könsrekrytering till universitetens olika utbildningar vilket avspeglar fortsatt traditionella studieval ”könsbundna utbildningsval till högskolan”
- 2) ”Kvinnors och mäns skilda möjligheter till forskarkarriär” (UKÄ 2016)
  - a) Kvinnor underrepresenterade i övergången från GU till FU
  - b) Kvinnor är underrepresenterade män på högre positioner inom akademien (professorer)

1) Ojämn könsrekrytering till universitetens olika utbildningar och könsbundna utbildningsval till högskolan

<b>Program med jämn könsfördelning (40–60 procent kvinnor/män)</b>		
Juristexamen	1 720	58
Läkarexamen	1 610	55
Civilekonomexamen*	1 400	53
Ämneslärarexamen*	4 280	52
<b>Program med en majoritet män (&gt;60 procent)</b>		
Jägmästarexamen	80	38
Brandingenjörsexamen	80	36
Civilingenjörsexamen	7 130	31
Högskoleingenjörsexamen	4 710	26
Lantmästarexamen	50	25
Skogsmästarexamen	50	20
Officersexamen*	110	16
Sjökaptensexamen	150	15
Sjöingenjörsexamen	120	11

- Kvinnorna i majoritet
- Traditionella utbildningsval

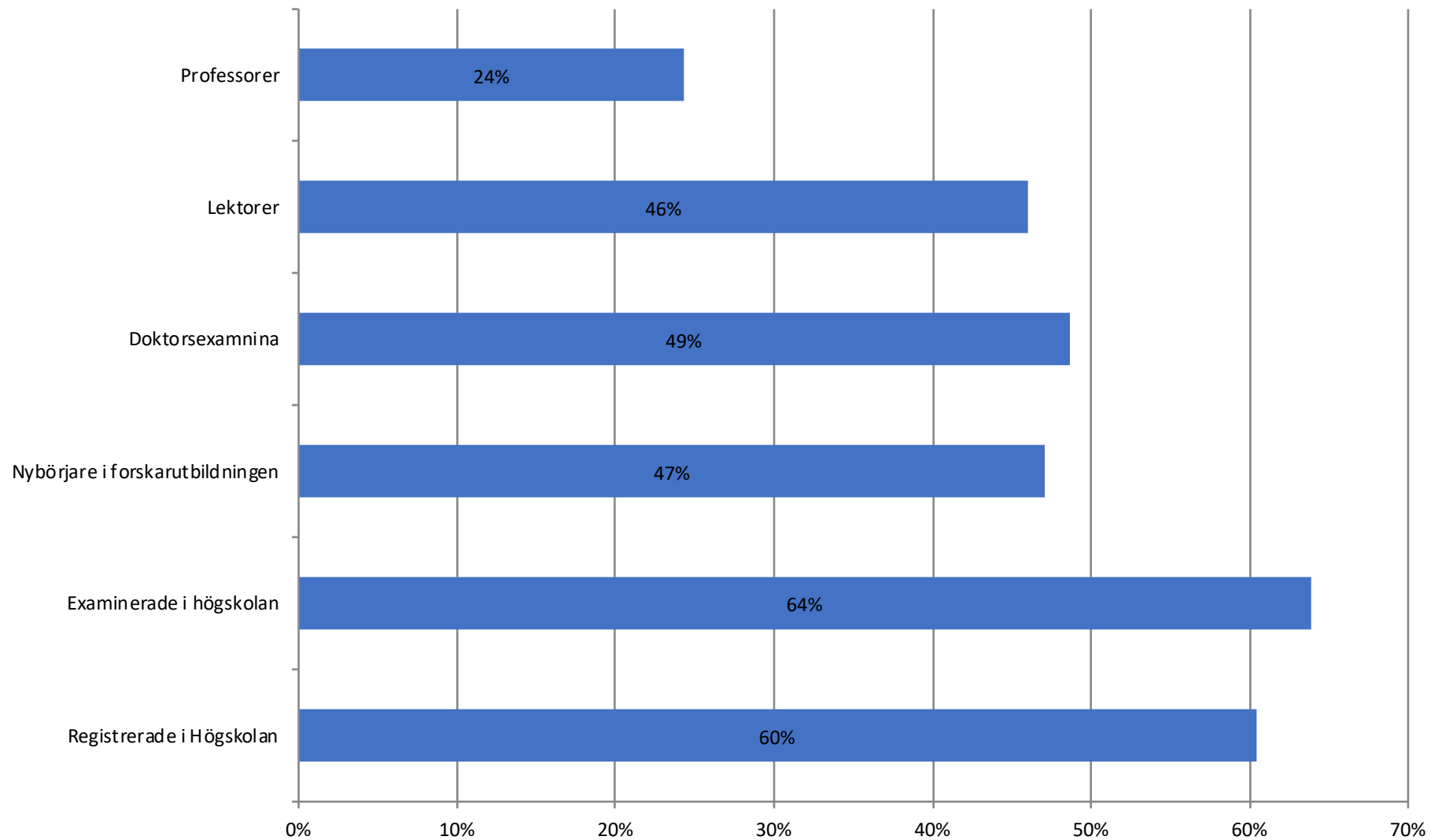
UKÄ 2016

## Kvinnors och mäns skilda möjligheter till forskarkarriär – män överrepresenterade i övergången till forskarutbildning (HSV 2006; UKÄ 2016)

	Biology	Physics, chemistry, geography	Humanities	Agriculture	Social Sciences	Technology	Health/Med
Men	1,53	1,67	1,87	0,69	1,34	1,05	1,27
Women	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1	1

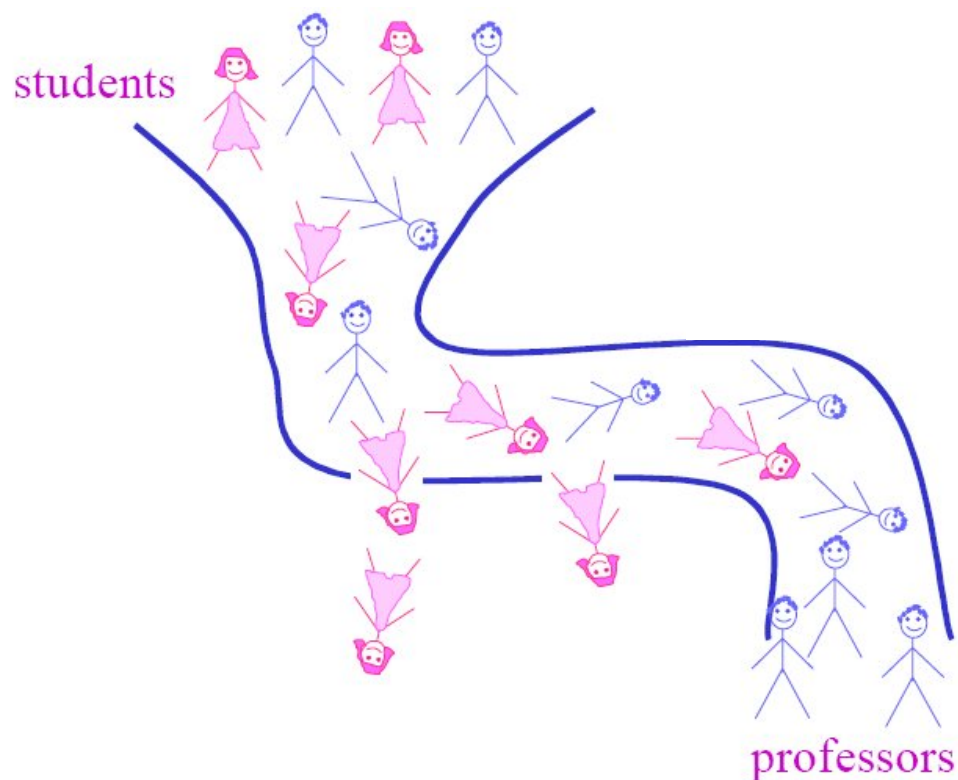
From undergraduate to PhD. Underrepresentation of women in the transition to doctoral education. From undergraduate to doctoral level. Admitted to doctoral education up to five years after graduation. Logistic regression, odds ratios

# Kvinnor är underrepresenterade män på högre positioner inom högskolan. Andel kvinnor per anställningskategori 2016 ( SCB 2017)



# Kvinnors underrepresentation kommer inte att ändras automatiskt!

Mängder av metaforer för att beskriva hur kvinnor försvinner från akademien...svarta hål, pyramider,, pipelines, klibbiga golv. Sökandet efter var läckaget uppstår...(Barryman 1984, Academy of Finland 1998:16, Wennerås & Wold 1997 citing Widnall 1988)



Kvinnor försvinner inte från akademien efter disputation!  
(Silander 2010, HSV 2011, Berggren 2011, Danell & Hjerm  
2012, Amilion, Persson & Rooth 2008)

# Kvinnor gör än långsammare karriär än män från Phd till professor

- Män som har en doktorsexamen har ungefär dubbel så stor chans att bli professor än en kvinna med doktorsexamen (ännu större chans i naturvetenskap och teknik) (Dryler 2006).
- Tolv år efter disputation var det dubbelt så vanligt för en man att ha blivit professor jämfört med en kvinna. Könsskillnaderna fanns inom alla discipliner (Dryler, 2006).
- Män och kvinnor som tre år efter disputation hade samma publiceringstal, efter 13 år hade 61% av de manliga forskarna och 32 % av de kvinnliga forskarna blivit docenter eller professorer. Efter kontroll för ålder, prestation, mobilitet och disciplin kvarstod könsskillnaderna. Slutsats: kön har en avsevärd effekt på karriärutveckling (Besselaar & Sandtröm 2016).
- Odds för kvinnor att bli professorer har inte ökat under de senaste 20 åren (Danell & Hjerm)
- Män och kvinnor som i tidig karriär presterar lika hamnar i olika karriärspår (undervisningspositioner eller forskningsorienterade positioner) vilket i sin tur leder till skillnader i publiceringsgrad. Kvinnor hamnar i onda cirklar; "vicious circles" (van den Besselaar and Sandström 2016:160).
- En majoritet av undersökningar visar att kvinnor förfördelas i fördelning av forskningsanslag (Bondestam & Grip 2015)



Slutsats – om vi vill ändra på kvinnors underrepresentation och långsammare karriärer krävs åtgärder!

- Åtgärder för ökad jämställdhet på nationell nivå
- Åtgärder på organisationsnivå (lärosäten)

## 2. Hur skall problemet åtgärdas?

- Likabehandling, positive action och mainstreaming

# Olika teoretiska perspektiv på jämställdhetsinsatser

- **Likabehandling** (equal treatment). Kvinnor och män som “lika” Män och kvinnor skall ha samma rättigheter och möjligheter (Verloo & Lombardo 2007). Strategi - avlägsna hinder som leder till ojämlik behandling. Betonar lika möjligheter.
- **Positive action** – Kvinnor och män som olika. Problematisering av en manlig norm, skillnader mellan män och kvinnor pga olika sociala, ekonomiska och historiska förutsättningar leder till olika val, vilket leder till ojämställdhet (Pollack & Hafner-Burton 2011). Strategi - Riktade satsningar, tex positive särbehandling (Rees 2006). Betonar lika utfall.
- **Mainstreaming**. Mainstreaming betonar jämställdhet som förändring vilken problematiserar den könade världen i sig (Squires 2005). Genomgående förändring av strukturer, beteenden och institutioner vilka inte är genusneutrala. Erkänner skillnader mellan könen men ser detta som ngt som ger ökat värde.

# Positiv särbehandling

- Likabehandling och positiv särbehandling bygger på olika typer av principiella utgångspunkter:
  - rätt till likabehandling = lika möjligheter
  - kompensation = lika resultat
- Diskrimineringslagen stipulerar förbud mot diskriminering men också att detta “inte hindrar att åtgärder som är ett led i strävande att främja jämställdhet mellan kvinnor och män...”
- Tex förmåner, fördelar eller företräde för underrepresenterat kön
- Positiv särbehandling en åtgärd som kompenserar den särbehandling som sker utan lagens hjälp..

Källa: SOU 2006:22, 2004:29

# Lagstiftningen

- **Referingsformen** 2kap §16 “Lag eller annan föreskrift får ej innebära att någon medborgare missgynnas på grund av sitt kön , om ej föreskriften utgör ett led i strävandena att åstadkomma jämställdhet mellan män och kvinnor eller avser värnplikt eller motsvarande tjänsteplikt”
- **Lag om offentlig anställning (SFS 1994:260)** “ Vid anställning skall avseende fästas bara vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Skickligheten skall sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat.”
- **Anställningsförordningen(SFS 1994:373)** “Vid anställning skall myndigheten utöver skickligheten och förtjänsten också beakta sådana sakliga grunder som stammer överens med allmänna arbetsmarknads-jämställdhet, social- och sysselsättningspolitiska mål.”

# Forts lagstiftningen

- **Diskrimineringslagen – undantag** I 2 kap §2 Förbudet I 1§ hindrar inte *“åtgärder som är ett led I strävandena att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat är löne- och andra anställningsvillkor”*
- **Likabehandlingsdirektivet:**  
*“Detta direktiv skall inte hindra åtgärder som främjar lika möjligheter för kvinnor och män, I synnerhet när det gäller att avlägsna befintliga ojämlikheter som påverkar kvinnors möjligheter ...”*  
*“Medlemsstaterna får behålla eller besluta om åtgärder inom ramen för artikel 141.4 I fördraget för att I praktiken sökerställa full jämställdhet mellan kvinnor och män”*

# Praxis

- Arbetsdomstolen (AD) 1981 .71 – poängterade vikten av jämställdhetsarbete.
- Kalankefallet Mål C 450/93
- Marshall Mål C 409/95
- Abrahamsson – Tham professor, tillräckliga kvalifikationer håller ej ( måste vara lika) . Automatiskt förteträde inte tillåtet.

# Dom i Arbetsdomstolen, Miun, ansökan om forskningsmedel

- Manlig lektor fick inte ta del av utlysning av forskningsmedel som var riktade till kvinnor.
- Enligt DO är positiv särbehandling en tillåten åtgärd för att komma tillrätta med en ojämn könsfördelning på en arbetsplats, men DO anser att Mittuniversitetet genom att helt utesluta män från möjligheten att söka och komma ifråga för medlen har gått för långt. DO menar att urvalsprocessen inte får göras per automatik
- För att positiv särbehandling ska vara tillåten ska, enligt lagens förarbeten, skillnaden i meriter mellan två arbetssökande inte vara påtagliga, och särbehandlingen måste stå i proportion till ändamålet. Dessutom framgår att en egenskap, till exempel den sökandes kön, inte får vara automatiskt eller ovillkorligt avgörande, utan en objektiv bedömning ska göras av exempelvis en arbetssökandes alla meriter och personliga förhållanden.



## **Kraftfull satsning ska göra Chalmers jämställt**

Genom en satsning på flera hundra miljoner kronor växlar Chalmers nu upp sitt jämställdhetsarbete rejält. Med konkreta och banbrytande förändringar i systemet och direktrekryteringar av kvinnliga toppforskare ska Chalmers på tio år uppnå en betydligt jämnare könsbalans inom fakulteten.

I likhet med andra tekniska universitet har Chalmers en mycket låg andel kvinnor i fakulteten. På Chalmers ligger andelen idag på 22 procent. Forskning visar emellertid att en jämnare könsbalans leder till större vetenskaplig framgång och bättre arbetsmiljö, både för män och kvinnor.

Därför gör Chalmers nu en stor satsning för att komma tillrätta med den skeva könsfördelningen. Satsningen finansieras av Chalmersstiftelsen och har en budget på 300 miljoner kronor fördelat över tio år.



Så begränsade möjligheter med båda likabehandling och positive action ....

**Mainstreaming som frälsningen....** Mainstreaming betonar jämställdhet som förändring vilken problematiserar den könade världen i sig (Squires 2005). Genomgående förändring av strukturer, beteenden och institutioner vilka inte är genusneutrala. Erkänner skillnader mellan könen men ser detta som ngt som ger ökat värde.

Men forskning om mainstreaming visar på problem (Alnebratt & Rönnblom 2016, Wittbom 2009, Rönnblom 2012) ....

### 3. Specifika problem med målstyrning och gender mainstreaming för att uppnå jämställdhet i akademien

# Målstyrning

- Målsättning sätter upp mål som följs upp med redovisning av prestationer och effekter, ska ge incitament. Vill styra mot rätt beteende.
- Mål skall vara tydligt beskrivna och rankade i prioriteringsordning. Övergripande mål skall operationaliseras. Tänkt för vinstriidvande verksamhet.
- Bygger på regelbunden mätning av effekter men mäter istället prestationer (Otley 1991).
- Antaganden gäller för ett "tätt kopplat system" (Covaleski & Diesmith 1981). Tänkt för slutna, tätt kopplade system som går att påverka.
- Top – down, mål satt i toppen bryts ner. Helhelter riskerar att gå förlorade när fenomen reduceras till siffror genom nyckeltal och indikatorer (Catusus 2008).

# Institutionell kritik mot målstyrning

- Institutionell teori ifrågasätter det tekniskt rationella synsättet på organisationer som slutna rationella system (Powell & Di Maggio 1991)
- Organisationer består av “löst kopplade” (Weick 1976) separata processer, mer eller mindre rationella.
- Oklart satta mål - Lärosäten har ofta konkurrerande mål
- Olika mål på olika nivåer, svag koppling mellan nivåer
- Osäkra orsaksamband – beslutsfattare vet inte vilka mål som ger effekt

# 1. Otydliga mål

- “Vill du vara snäll och tala om för mig vilken väg jag ska ta härifrån?”
  - “Det beror på vart du vill komma” svarade katten.
  - “Det spelar inte så stor roll...”, sa Alice.
  - “Då spelar det heller ingen roll vilken väg du tar”, sa katten. (Carroll 1865 Alice i underlandet).



- Glapp mellan högflygande ambitioner om ett jämställt samhälle och avsaknad av problematisering och konkretisering om vilka problem som behöver lösas för att uppnå dem (Alnebratt 2016)
- Jmst integrering innebär en förflyttning av VAD-frågan från ledningen/politiken till byråkratin/organisationen (Alnebratt 2016)

## 2. Ansvarsutkrävande försvinner

- Mainstraming riskerar att "ta bort vakhunden" (Edgren 1991) dvs ingen tar ansvar. Ingen riktning när det gäller ansvar. Det som finns överallt finns ingenstans. Det som är allas ansvar är ingens ansvar....istället får jämställdhet har fått fokus på indikatorer och checklistor.
- Från att "lägga till" jämställdhet (tex kommittéer och ansvariga) till att "lägga ut" ansvaret till chefer och medarbetare i linjen som ofta har brist på kompetens eller brist på intresse. Ledningar "släpper ned" frågor i organisationen ( Alnebratt & Rönnblom 2016).
- Från det politiska till det byråkratiska – styrningen försvinner
- Brist på kompetens - Genom att inte bjuda in personer som har kompetens och intresse inom området. Kanske inte medvetet utan genom att enkelt få bort uppgiften från dagordningen - icke implementering. (Pincus (1997)

### 3. Mätproblem

- Jmst och makt är svårt att räkna fram (Connel 2005). Ekonomi och effektivitet är en annan logik än rättvisa och demokrati (Sharp 2003) svåra att fånga i nyckeltal och blir därför mindre viktigt. Rättviseargumentet förvinner eftersom det inte kan omsättas till lönsamhet.
- Kvantitativa mått får större betydelse än mer övergripande målbeskrivningar (Wittbom 2009)
- Gatlampproblemet: vi mäter inte det vi vill mäta utan det vi enkelt kan mäta (Bazley 2010)
- Mätning är styrning!
- Höga krav om mätning skall vara korrekt och bygger på att ansvarig chef skall ha väsentligt inflytande över måluppfyllelse.



## 4. Jämställdhet görs till något instrumentellt och okontroversiellt

- Jämställdhet är något alla vill och därmed icke problematiserat.
- Jämställdhet har *väjningsplikt* inför andra principer (Skejie & Teigen 2005).
- *Jämställdheten tas för självklar och naturlig*. Utgår från att jämställdhet ingår i den dagliga verksamheten men ger den ingen speciellt uppmärksamhet. Den finns då i retoriken men inte i handlingen.

## *5. Dokumentationskrav tar upp plats och skymmer problemen*

- Planering och dokument skrivande konstrueras som en handling (som kan checkas av). “Doing the documents instead of doing the doing...” Ahmed (2007).
- Ofta innebär dokumentationskravet också att etiketter sätts på en redan befintlig verksamhet har inte styrningen inneburit någon verksamhetsförändring (Wittbom 2009).
- The Audit Culture - Viljan att ”checka av” (Rönneblom 2012). Söker efter de rätta metoderna och en teknisk lösning på en i grunden konfliktfylld fråga.

# Slutsats, målstyrning och mainstreaming

- Målstyrning blir systembevarande genom att det faller ut i assimilering och särkoppling (Wittbom 2009 )
- Jämställdhetsintegrering innebär istället att ha med jämställdhetsfrågorna i alla sakfrågebeslut i den ordinarie verksamheten men leder i själva verket till särkoppling. Jmst kan se ut att finnas trots att det egentligen handlar om särkoppling och assimilering.
- Jämställdhetsintegrering passar in i målstyrning systemet man när kan hantera det genom att sätta upp mål och sedan mäta dessa – men det sker utan fördjupning eller analys. Det finns en risk att det istället för att internaliseras förvinner ut i maktlös ”cermoniell jämställdhet” som döljer problemet.
- Lösningen är inte mer av samma!

## 4. Vad vet vi om vilka styrmedel som fungerar på organisationsnivå?

- Kunskaper från tidigare forskning om jämställdhets och mångfaldsarbete på organisationsnivå ? Timmers et al 2010, Dobbins et al 2015, Kalev et al 2006.

“there has been a great deal of research on the sources of inequality, but there has been little on the efficacy of different programs for countering it”. (Kalev et al. 2006, p. 590)

- Inspiration för vår studie (Silander, Reisel & Pietiälä 2018)

# Vad vet vi om jämställdhetsarbete och dess effekter vid Svenska lärosäten?

- **Kartläggning av jämställdhetsprojekt 1994** - Kartläggning och utvärdering av jämställdhetsprojekt inom universitet och högskolor, Ds 1994:130. – urval, inga slutsatser, visar på kartläggningar av könsbalans och medvetandehöjande insatser samt kort minne i organisationen.
- **Högskoleverket 2000 och 2003** - jämställdhet en av tre aspekter som utvärderades, stor variation, fanns planer men vagt formulerade, saknades detaljerade handlingsplaner. Ej heltäckande, inga slutsatser.
- **Heikillilä and Häyrén - Weinerstål 2009** – stor variation, många utbildningsinsatser, översyner ses som aktivitet. slutsatsen att det är svårt att få en övergripande bild a jämställdhetsåtgärder på grund av den stora variationen och pga att det organisatoriska minnet är kort pga brist på dokumentation. Effekter undersöktes inte.

Dobbins et al 2015 "Rage against the iron cage: The varied effects of Bureaucratic personnel reforms on diversity."

- 1) *Engagera cheferna* – att ändra chefers inställning leder till mångfald riktade insatser för att få chefer att se och förstå jnst (Trainee programs, Professorsstöds program, docentmeriteringsprogram, likabehandlings-utbildningar)
- 2) *Hindra chefer från att diskriminera* - System för att undvika bias i rekrytering och befordran(test, användning av bibliometriska system)
- 3) *Öka transparens* - Transparenta system för anställning och befordran
- 4) *Övervakning*– externa rapporterings krav och interna översyner

Kalev, et al (2006) Best Practices or Best Guesses? Assessing the Efficacy of Corporate Affirmative Action and Diversity Policies. *American Sociological Review* (71)4.

- 1) *Ansvarsstrukturer* - att ge ut tydligt ansvar för jms frågor till kommittéer, personer, enheter
- 2) *Förändra Beteende* – för att hindra stereotypisering, tex diversity träning, värdegrundsövningar
- 3) *Motverka isolering* – Nätverksbyggande, mentorskurser, coacher (fix the women)

Skilj mellan orsak och lösning!

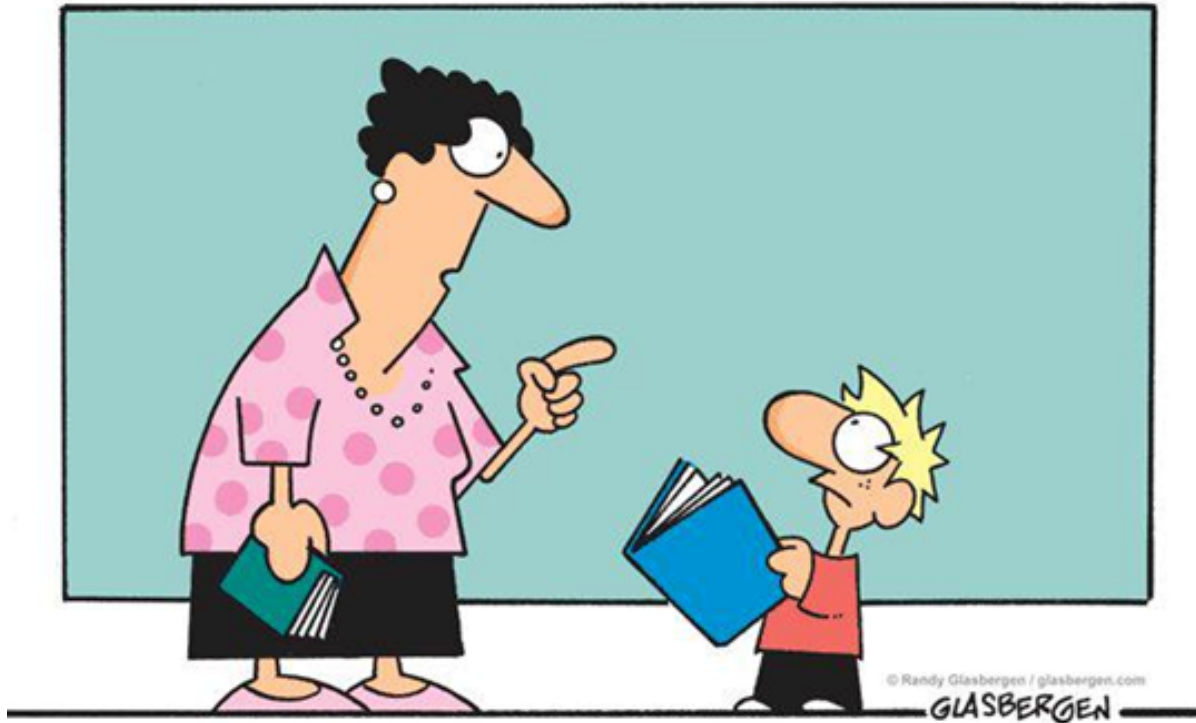
Timmers, T. M., Willemsen, T. M., & Tijdens, K. G. (2010). Gender diversity policies in universities: A multi-perspective framework of policy measures. *Higher Education, 59*(6), 719-735.

Mot vad riktas jämställdhetsåtgärder? studerar vad jämställdhetspolicy siktar på att åtgärda och om de är effektiva.

- *Individen* - (fix the women approach) mentorsprogram, coaching, stöd till kvinnliga nätverk, riktade utbildningar för kvinnor (tex docenmeriteringsprogram).
- *Kulturen* - (fix the manager approach) öka andelen kvinnor i kommittéer, specificera ansvar för jms, women in committees, training for management,
- *Strukturer*- (fix the organization) utformning av utlysningar, jämställdhetsbonus för att anställa kvinnor, översyn av rekryteringssystem.



# Att ta med sig...



**“It’s called ‘reading’. It’s how people install new software into their brains”**

- Kvinnors underrepresentation kommer inte att ändras automatiskt! Fokus mot kvinnors långsammare karriärer och förklaringar inom akademien.
- Marknadsinfluerade modeller som målstyrning passar dåligt för förändring i komplexa frågor
- Jämställdhetsintegrering har svårt att som metod ge genomgripande samhällsförändring.
- Vi saknar kunskap om vilka jämställdhetsåtgärder som fungerar.

Tack för er uppmärksamhet!

[Charlotte.silander@Inu.se](mailto:Charlotte.silander@Inu.se)