

Lunch seminar April 27<sup>th</sup> 2016 in Loftets stora sal, Ultuna

# Gender equality at SLU

Invited speaker, **Stina Powell**, works as a researcher at Department of Urban and Rural Development, SLU

This seminar (in English) is based on a recently defended dissertation that examines how gender equality measures and discourses are reconciled with notions of merit in academia. Gender equality is often defined as equal rights for women and men and has become a widely accepted political goal and vision. Meritocratic principles build on the assumption that everyone, regardless of gender, class, race and sexuality, has the same opportunities to advance provided they are sufficiently hardworking and intelligent. Meritocratic principles thus build on the assumption that objective evaluations are possible. Stina Powell will discuss her findings with regards to SLU: how has gender inequality and equality been formulated, discussed and implemented as practice over the years, and *what can be possible strategies for the future?* SLU has, as all Swedish universities, now the task of developing a plan for gender mainstreaming the whole organization.

## Contact information for Stina Powell

Department of Urban and Rural Development, SLU

Telephone: 018-67 25 09

E-mail: [stina.powell@slu.se](mailto:stina.powell@slu.se)



## Välkommen!

Sammanställningen av seminariet görs på svenska med Stina Powells bilder (till höger).



### Gender equality at SLU Past experiences and future challenges

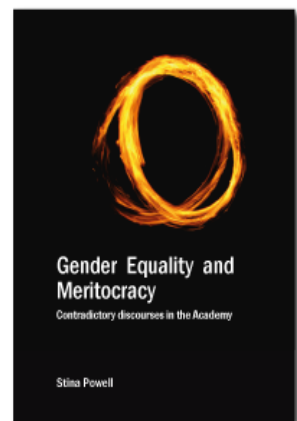
Stina Powell  
*Department of Urban and Rural Development, SLU*

En avhandling – som angår oss alla  
Finns i fulltext på nätet:

<http://pub.epsilon.slu.se/13077/>

ISBN 978-91-576-8536-0

eISBN 978- 91-576-8537-7



### Upplägg

Föredraget handlar om jämställdhet

Jämställdhetsprojekt på SLU 2010-2015,  
rapporter och andra officiella SLU-dokument  
1994-2015.

Forskningen bygger på: diskursanalys,  
intervjuer, fokusgruppsintervjuer, deltagande  
observationer samt enkäter



### Outline of presentation

- \* gender equality in academia
- \* gender equality at SLU
- \* results and future challenges

Jämlikhet med avseende på genus. Studien är gjort på SLU men liknande resultat skulle troligtvis visa en liknande bild på de flesta svenska universitet.

Systemet kan beskrivas som "meritokrati" – där meritgrunder är styrande.

Jämställdhet är både ett politiskt mål och en vision. Som politiskt mål innebär det lagstiftning, policies etc. som leder till insatser för att öka jämställdheten mellan kvinnor och män. Som vision handlar det om ett samhälle fritt från diskriminering.

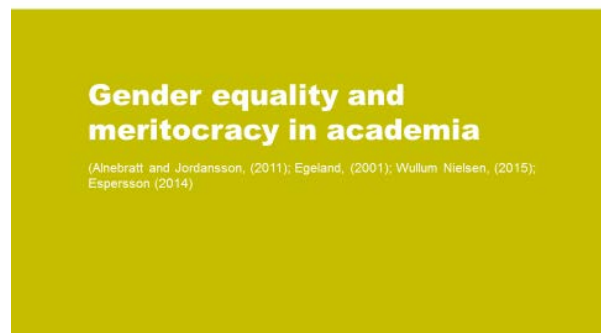
Meritokratiska principer bygger på att prestationer bedöms på ett värdenetralt och objektiva sätt och där alla antas ha samma förutsättningar att lyckas, om man arbetar hårt. Ju mer vi tror på ett meritokratiskt system desto mindre blir den etiska medvetenheten (kritisk granskning av systemet).

Diskrimineringsmönster uppstår gradvis och består där individer INTE bjuds in i forum, inte får mentorkapacitet, inte får chanser att utveckla sin kapacitet.

---

Empiriska studier pekar på meritokratiska principer inte håller vad de lovar.

Graden av formalisering kan verka för jämlikhet.... i de fall formaliseringsgrunderna är del av ett transparent system.



## SLU-perspektiv – jämlikhet med avseende på genus

Återkommande mål:

- Segregering i utbildningsprogram
- Låg andel kvinnliga professorer

Återkommande exempel:

- För få kvinnliga studenter inom skogsutbildningar
- För stor andel kvinnor i utbildningar som är inriktade mot djur
- För få kvinnliga professorer



### 2 reoccurring goals at SLU

- \* increase the number of women in higher positions within the university
- \* to address segregated education programs

### 3 reoccurring examples

- \* too few female students in the forestry programs
- \* too many female students in the animal oriented programs
- \* too few female professors

## Dessa frågor är centrala i Stinas forskning:

Hur beskrivs och förstås jämställdhetsfrågor?

Vad är de underliggande (kontextuella) förutsättningarna?

Vem arbetar med jämställdhet i verksamheten?

Vad innebär det?

Hur påverkas val av åtgärder av synen på vad som är ett problem (i fråga om jämställdhet)?

Vad är konsekvenserna?

Hur utvärderas aktiviteter och vad kan göras bättre?



How is gender inequalities spoken about and described? What are the reasons behind?

Who are working with it? How? What does it mean?

What are the measures taken? How is these measures corresponding to the way that problems of inequalities are formulated?

What are the results and consequences?

Can things be done differently and reach other and hopefully better results?

Empriska exempel på perspektiv...

### Studentperspektiv –

*"I got tired of being greeted in new classes where the teacher said that they are happy to see a some guys at the lectures. Male students were given more room and consideration; when they talk they are listened to in a differetn way. Many teachers also make efforts to learn their names..."*



CENTRE FOR  
GENDER RESEARCH  
CROSSROADS OF KNOWLEDGE

*"Exempelvis börjar jag tröttna på att vid varje ny kurs hälsas av lärarna med en kommentar om hur kul det är att det är några killar med på lektionerna. Jag upplever att de få procenten manliga studenter får mycket mer utrymme och även tas större hänsyn till i undervisningen. Man bemödar sig om att lyssna på dem och deras åsikter på ett helt annat sätt. Dessutom tycks de flesta lärare faktiskt bemöda sig om att lära sig deras namn, om detta beror på att killnamn är enklare att minnas kan jag dock inte uttala mig om"*

## Studentperspektiv 2 –

*"Då det är väldigt få killar på min utbildning, tenderar dessa att premieras i högre grad än tjejer, de förväntas inte prestera på samma nivå och när de gör det så premieras de i högre grad."*

*"Män får mer utrymme och får utföra mer praktiska moment. Oftast gynnar det männen men ibland är det tvärt om. Vissa lärare verkar ha ett agg mot manliga studenter. Det kanske kan bero på att männen gynnas så mycket i veterinäryrket och får många oförtjänta fördelar."*

*"Jag upplever det som att de relativt få manliga studenterna ofta får större verbalt utrymme i förhållande till de kvinnliga, om man ser till hur många de är. Jag kan ibland uppleva det som att vissa lärare tycker att de manliga studenterna är intressantare. Detta är inte bara ett problem på utbildningen utan i samhället i stort."*

*"Dom kvinnliga studenterna är generellt blygare, mer kapabla, osäkrare och ivriga att göra rätt, medan männen ofta har en mer avslappnade, skämtsam attityd som många lärare gillar. Många lärare tycker att det är roligare att undervisa blandande grupper, dom tycker att dom fungerar bättre och att studiemiljön blir bättre. Jag håller inte alls med. Miljön är bättre för männen för att dom ges en chans att vara charmiga medan kvinnorna får rollen att stödja och bekräfta dom genom att skratta åt deras skämt. Det här är dåligt för studiemiljön och för studenternas självförtroende, även om det kan verka som om dom har det bra"*

*"Då det är väldigt få killar på min utbildning, tenderar dessa att premieras i högre grad än tjejer, de förväntas inte prestera på samma nivå och när de gör det så premieras de i högre grad."*

*"Män får mer utrymme och får utföra mer praktiska moment. Oftast gynnar det männen men ibland är det tvärt om. Vissa lärare verkar ha ett agg mot manliga studenter. Det kanske kan bero på att männen gynnas så mycket i veterinäryrket och får många oförtjänta fördelar."*

*"Jag upplever det som att de relativt få manliga studenterna ofta får större verbalt utrymme i förhållande till de kvinnliga, om man ser till hur många de är. Jag kan ibland uppleva det som att vissa lärare tycker att de manliga studenterna är intressantare. Detta är inte bara ett problem på utbildningen utan i samhället i stort."*

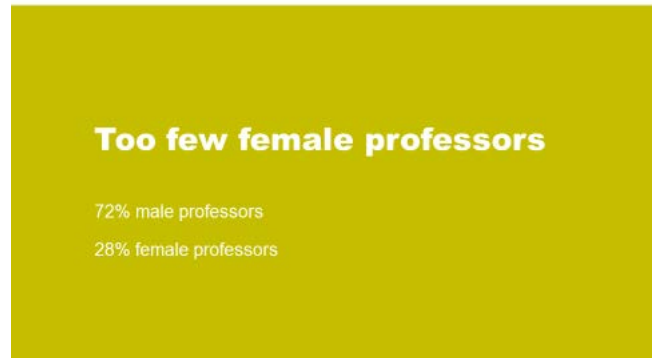
*"Dom kvinnliga studenterna är generellt blygare, mer kapabla, osäkrare och ivriga att göra rätt, medan männen ofta har en mer avslappnade, skämtsam attityd som många lärare gillar. Många lärare tycker att det är roligare att undervisa blandande grupper, dom tycker att dom fungerar bättre och att studiemiljön blir bättre. Jag håller inte alls med. Miljön är bättre för männen för att dom ges en chans att vara charmiga medan kvinnorna får rollen att stödja och bekräfta dom genom att skratta åt deras skämt. Det här är dåligt för studiemiljön och för studenternas självförtroende, även om det kan verka som om dom har det bra"*

### För få kvinnor som är professorer

72% manliga professorer

28% kvinnliga professorer

Många förslag till att lösa ojämlikheterna har handlat om att bara "få in" mer kvinnor/ män där det skulle vara önskvärt – MEN i diskussionen handlar väldigt lite om att ändra kulturen (det meriktoraktiska systemet).



### Vad säger den här bilden oss?

Förståelse- omtanke, omvårdnad  
Djur- Smådjur (inte ett storboskap)

Bilden av kvinnor som omhändertagande...



CENTRE FOR GENDER RESEARCH  
CROSSROADS OF KNOWLEDGE



### Vad säger den här bilden oss?

Global, Policy, Kris

Bilden av män som kapabla att ta hand om  
kritiska lägen....

I vårt eget formspråk – när SLU kommunicerar  
väljer vi bilder som "talar" utifrån ett visst  
genusperspektiv – som riskerar att vi stärker  
förutfattade bilder och normer...



CENTRE FOR GENDER RESEARCH  
CROSSROADS OF KNOWLEDGE



## Professorerna på SLU

Bilden ser olika ut för olika fakulteter  
En låg andel kvinnor inom NJ och S-fak



### The Faculty of Forestry Science

6 female professors 51 male

### The Faculty of Veterinary Medicine and Animal Science

26 female professors 31 male

### The Faculty of Landscape Architecture, Horticulture and Crop Production Science

16 female professors 18 male

### Natural Resources and Agricultural Sciences

27 female professors 73 male

(except from SLU, statistics, 2015)

## Hur förklaras dessa ojämställdheten?

- Kvinnor har lågt självförtroende
- De prioriterar familjeliv
- Brist på intresse och kapacitet
- Kvinnor är inte så intresserade av naturvetenskap

Här lägger vi ansvaret för olikheterna hos kvinnorna själva.... Insatser görs för att "modifiera kvinnorna" så att de skall passa in i den manliga miljön. Målet är då att kvinnor skall kunna navigera i det akaemiska systemet

Dessa förklaringsgrunder stämmer mycket dåligt med det faktum att kvinnor i mycket hög grad går ledarskapskurser och vill meritera sig.



## Problems of inequalities formulated as:

self-confidence

family

lack of interest and capacity

natural sciences as a unusual choice for women

"SLU is a university mainly concerned with natural sciences. It is therefore a welcome development that the education programmes at SLU attract women" (AR, 2000-2005).

**Slutsatserna** i studien pekar på att SLU (och andra universitet) har en jämställdhetsvision – föreställningen om att meritokrati råder gör förändring som behöves svår för att nå jämställdhetsmålen som är satta.

**Diskurs** – vi förstår, pratar om och beskriver ojämställdhet. Om problemet är individuellt eller om det är en del av ett system som vi behöver ändra.

### Avpolitisering –

Innebär att jämställdhet blir en administrativ fråga snarare än en fråga om en förändringsprocess. Fokus hamnar på att skriva policies och strategier, snarare än att implementera desamma.



## Conclusions:

discourse

depoliticisation

decoupling

**Isärkoppling** - Här blir sättet som SLU arbetar med jämlikhetsfrågor viktigt – projektform (tillfälligt utan formellt mandat att ställa krav och förändra). När projektet är avslutat finns föga förpliktigande strukturer kvar.  
Lokalt lika villkorsarbete saknar uppförningsmekanism och resurser för att stimulera ett mer ambitiöst arbete.

---

Vi (på SLU) behöver:

- **Stärkt kompetens inom genus och jämlikhet på fakulteterna och centralt på SLU**
- **Vi behöver omdefinera problemet med ojämställdhet – så att det blir ett systemproblem, inte ett individproblem...**  
**Detta är centralt!**
- **Utveckla lika villkorsstrukturen**
- **Studera, ifrågasätta och utveckla meritokratiska praktiker som vi använder oss av i akademien**
- **En genus och normkritisk ansats kan vara en möjlig väg framåt**
- **GENUSINTEGRERING av alla SLUs verksamheter... en plan måste göras innan maj 2017!**

### future challenges

- \*increased competence at the University
- \*injection in the EO structure
- \*reformulating the problem of gender inequality
- \*scrutinizing meritocratic practices
- \*gender and norm critical approach
- \*the new governmental task of gender integration at SLU



## För den som vill fortsätta läsa mer...

### Hur fungerar meritokratin inom akademien?

- Alnebratt, K. and Jordansson, B. (2011). Jämställdhet, meritokrati och kvalitet – ett triangeldrama i den akademiska vardagen, in *Tidskrift för genusvetenskap*, 2-3, pp. 7-29.
- Espersson, M. (2014). Isärkoppling som strategi. Om spänningen mellan meritokrati och likabehandlingsarbete vid ett svenskt lärosäte, in Sandell, E. (ed.) *Att bryta innanförskapet*, Lund: Makadam förlag.
- van den Brink, M. (2010). *Behind the scenes of science: gender practices in recruitment and selection of professors in the Netherlands*, Amsterdam: Pallas.
- van den Brink, M. and Benschou, Y. (2011). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs, in *Organisation*, 19, pp. 507-524.

### Hur ser forskningen ut på EU nivå från ett jämställdhetsperspektiv?

- Husu, L. (2004). Gate-keeping, gender equality and scientific excellence. In *Gender and excellence in the making*, EC report. EUR 21222.

### Kritiska perspektiv på jämställdhet

- Mählck, P. (2012). Research policy as a performative act of whiteness, in *Tidskrift för genusvetenskap* 1-2, pp. 25-48.
- Mählck, P. (2013). Academic women with migrant background in the global knowledge economy: bodies, hierarchies and resistance, in *Women's Studies International Forum*, 36, pp. 65-74.
- Sandell E. (ed.) (2014). *Att bryta innanförskapet Kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademien*, Lund: Makadam förlag.
- Sandström, U. and Wold, A. (2010). *Hans excellens: om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer*, Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan.

### För att hålla sig uppdaterad med vad som händer:

<http://www.genus.se/> (nationella sekretariatet för genusforskning)

<http://pub.epsilon.slu.se/13077/>

ISBN 978-91-576-8536-0

eISBN 978- 91-576-8537-7

This thesis examines how gender equality measures and discourses are reconciled with notions of merit in academia. Gender equality is often defined as equal rights for women and men and has become a widely accepted political goal and vision. Meritocratic principles build on the assumption that everyone, regardless of gender, class, race and sexuality, has the same opportunities to advance provided they are sufficiently hardworking and intelligent. Meritocratic principles thus build on the assumption that objective evaluations are possible. Along these lines, inequalities in academia are a natural outcome and not the result of discrimination. However, feminist studies have shown that meritocratic practices fail to reach these objective evaluations and that gendered norms influence who is considered merited and not. This awareness of discrimination leads to academic organisations being required to act upon inequalities and ensure that gender equality measures are taken, despite the strong conviction that meritocracy is already in place. Thus, we have two contradictory discourses that have to be reconciled in order to co-exist in academia. Through which processes does this reconciliation take place? With a view to answering this, I examine a gender equality project at the Swedish University of Agricultural Sciences, SLU. The material includes interviews, focus-group interviews, surveys, participant observations and literature reviews. The research methodology is based on action research and the analysis on relational and critical discourse analysis. The research finds that meritocracy and gender equality are reconciled through three processes 1) by creating the gender inequality discourse as a matter for the individual, not the organisation 2) through depoliticisation of gender equality where administration rather than inequalities are in focus and 3) through a process of decoupling where gender equality is separated from the permanent organisation. These processes make it possible for meritocracy and gender equality to co-exist as two important principles of academic practice, despite their contradicting values. However, this separation of discourses contributes to the persistence of inequality in academic organisations. Further, these three processes work to silence counter discourses on gender equality that have become visible in the Gender Equality Project.