

Forskningsartikel

Feministiska interventioner

En utmaning av könshierarkier i akademien?

Inger Lövkrona

Academic culture has long been characterized by vertical gender segregation – the higher up in the hierarchy the greater the number of men. For decades, the government has tried to address the academy's lack of gender equality by way of a national gender equality policy. This article discusses the political efforts of recent decades to achieve gender equality in senior leadership positions in academia. What strategies and measures have been implemented and what effects have they had? I take my starting point in Swedish and international research on gender equality initiatives to attract more women into academic leadership positions, as well as in my own experiences from a gender-integrated leadership development program for future deans at Lund University. In conclusion, I argue for a feminist intervention – a gender-conscious “nomadic” leadership – as a possible path to change. Is it the case that feminist interventions, and not simply gender equality initiatives, are necessary for change to take place?

Keywords: academic leadership; vertical gender segregation; gender equality policy; feminist intervention

Den akademiska kulturen har länge kännetecknats av en vertikal könssegrering – ju högre upp i hierarkin desto fler män. Statsmakterna har sedan decennier försökt komma till rätta med akademins brist på jämställdhet inom ramen för den nationella jämställdhetspolitiken. I denna artikel diskuteras de senaste decenniernas politiska satsningar för att uppnå jämställdhet i det seniora ledarskapet i akademien. Vilka strategier och åtgärder har implementerats och vilka effekter har de haft? Jag tar min utgångspunkt i svensk och internationell forskning om jämställdhetsinsatser för att locka fler kvinnor in i akademiskt ledarskap, samt i egna erfarenheter från ett genusintegrerat ledarutvecklingsprogram för blivande dekaner vid Lunds universitet. Avslutningsvis argumenterar jag för en feministisk intervention – ett genusmedvetet “nomadiskt” ledarskap – som en möjlig väg till förändring. Förhåller det sig så att feministiska interventioner, inte jämställdhetsåtgärder, måste till för att förändring ska åstadkommas?

Nyckelord: akademiskt ledarskap; vertikal genussegrering; jämställdhetspolicy; feministisk intervention

Nedbrytande av könsbarriärer inom akademien uppnås inte nödvändigtvis med jämställdhet. Feministiska interventioner i vår förståelse av vetenskap, kvalitet och objektivitet kan vara mer fruktbara (Cathrine Egeland 2001: 53).

Akademisk kultur och könshierarkier

Den akademiska kulturen är en kontextspecifik version av den generella samhällsliga genusordningen, en akademisk genusregim, med manlig norm och manligt tolkningsföreträde. Den akademiska genusregimen avspeglas i en starkt hierarkisk organisationsstruktur, men även i vetenskapliga och vardagliga praktiker såsom

meritvärdering, definition av kunskap och kvalitet, seminariekultur, arbetsplatskultur, i ceremonier, ritualer och symboler – ringar, hattar, kransar.¹ Framför allt tar den sig uttryck i en vertikal könssegrering – ju högre upp i hierarkin desto fler män. Statsmakterna har sedan decennier försökt komma till rätta med akademins brist på jämställdhet inom ramen för den nationella jämställdhetspolitiken. Målet är att göra akademien

¹ En omfattande belysning av den genusvetenskapliga forskningen om jämställdheten i akademien ges i betänkandet *Svart på vitt – om jämställdhet i akademien* (SOU 2011:1, kapitel 4). Antologin *Akademisk kultur. Vetenskapsmiljöer i kulturanalytisk belysning*, redigerad av Britta Lundgren, ger vidare en god inblick i vad akademisk kultur är och hur den kan studeras med kulturanalytisk metod (Lundgren 2002).

jämställd på alla nivåer, det vill säga lika många kvinnor som män överallt, men också att synliggöra och förändra de manligt könade strukturerna, normerna och värderingarna. Vad som eftersträvas är såväl kvantitativ som kvalitativ förändring genom att öka andelen kvinnor på de högre akademiska nivåerna samt att undanröja de hinder som finns för kvinnor att göra akademisk karriär.

Syftet med denna artikel är att diskutera de senaste decenniernas politiska satsningar för att uppnå jämställdhet i det seniora akademiska ledarskapet. Vilka strategier och åtgärder har implementerats i akademin och vilka effekter har de haft? Jag tar min utgångspunkt i svensk och internationell forskning om jämställdhetsinsatser om kvinnor i akademiskt ledarskap, samt i egna erfarenheter från ett genusintegrerat ledarutvecklingsprogram för blivande dekaner vid Lunds universitet. Avslutningsvis argumenterar jag för en feministisk intervention – ett genusmedvetet ”nomadiskt” ledarskap – som en möjlig väg till förändring. Förhåller det sig så som den norska forskaren Cathrine Egeland antar i det inledande citatet att feministiska interventioner, inte jämställdhetsinsatser, måste till för att förändring ska åstadkommas?

Ett jämställt akademiskt ledarskap

Jämställdheten i den högre utbildningen har ökat i Sverige och i EU som helhet under de senaste decennierna. Bland de utmaningar som kvarstår är ojämställdheten bland professorer och seniora akademiska ledare. Enligt UKÄ:s (Universitetskanslersämbetet) senaste rapport var år 2018 andelen kvinnliga professorer vid de svenska lärosätena 29 procent, en enbart tio-procentig ökning sedan 2008. För rektorer, prorektorer, vicerektorer, förvaltningschefer och dekaner eller akademischefer varierade kvinnors andel mellan 40 och 65 procent. Andelen kvinnor var lägst bland rektorerna med 40 procent (UKÄ 2021). Motsvarande siffror för EU:s medlemsstater är för professorer (grade A) genomsnittligt 24 procent och för seniora beslutsfattare 23,6 procent (She figures 2021). EU ligger således betydligt sämre till än Sverige i båda kategorierna, och särskilt vad gäller det seniora ledarskapet, där jämställdheten i Sverige ökat avsevärt under de senaste 30 åren. Andelen kvinnor på rektorspositioner steg under denna period kraftigt från 14 procent 1990 till 25 procent år 2000, för att 2015 nå sin hitintills högsta notering med närmare 60 procent. Därefter ser vi en nedåtgående tendens, men än så länge inom ramen för det svenska procentmålet 40/60 för jämställdhet (jfr Peterson 2018; ds. 2019:1). Sverige – och även andra nordiska länder som har haft en motsvarande utveckling – kan i EU-perspektivet ändå känna sig nöjda vad gäller kvinnors andel på höga ledande befattningar i akademin. Utvecklingen av de högre akademiska ledarfunktionerna i Sverige har varit en otvetydig ”framgångssaga” (Peterson 2019: 1). Däremot vet vi inte om den är hållbar och om den nedåtgående tendensen håller i sig.

Kvinnors svårigheter att nå de högsta positionerna i den akademiska hierarkin är väl utforskade vad gäller professorer. Utslagningen beskrivs med en numera väl känd metaforik – kvinnor läcker ut i en ”leaking pipeline”, försvinner i ett ”black hole”, fastnar i ett ”sticky floor”, slår huvudet i ett ”glass ceiling” – för att nämna de vanligaste (Husu 2001a). Mycket av den kunskap som har kommit fram i forskningen om kvinnliga professorer och akademisk karriär är relevant också för det seniora ledarskapet, men här tillkommer även en ytterligare problematik.

Kvinnor och akademiskt ledarskap är ett i svensk forskning relativt sällsynt tema, till skillnad från internationell forskning där det finns en väl etablerad forskningstradition. I denna forskning har de främsta hindren och barriärerna för kvinnor att nå positionen som senior akademisk ledare identifierats. Som den viktigaste faktorn framhålls att enbart drygt en fjärdedel av professorerna är kvinnor och därför inte kan komma i fråga för högre akademiskt ledarskap enligt rådande praxis. Det seniora akademiska ledarskapet rekryteras främst ur professorsgruppen. Som en andra faktor förs förekomsten av diskriminering i form av ”gender bias” i den akademiska kulturen fram. Kvinnors begränsade möjligheter till geografisk mobilitet är en annan faktor liksom kvinnors behov av en flexibel arbetssituation för att klara vad vi i Sverige kallar ”livspuslet”. Det är fortfarande i hög grad kvinnor som sköter hem och familj. Andra faktorer som menas ha relevans är att kvinnor inte ”vill”, inte ”vågar” eller inte ”kan” leda (t.ex. White & Burkinshaw 2019: 1). Situationen för kvinnliga akademiker i Sverige skiljer sig sannolikt inte nämnvärt från den internationella, men utfallet är positivare. Jämställdhetslagstiftningen och en välfärdspolitik med betald föräldraledighet brukar föras fram som avgörande för kvinnor i Sverige och menas förklara den svenska framgången generellt. Men hur effektiva och hållbara är de politiska strategier som bidragit till ökningen av kvinnor på seniora ledarpositioner i akademin? Och har de kvinnliga ledarna bidragit till förändring av den akademiska kulturen?

De oftast förekommande politiska strategierna i svensk kontext rör antalet kvinnor, deras kompetens i ledarfrågor samt hur kulturella förändringar ska åstadkommas. Jag använder här de i internationell forskning tillämpade begreppen ”fix the numbers”, ”fix the woman” och ”fix the culture”, för att beskriva dessa strategier (Schiebinger 2008: 5).² Fix the numbers syftar på åtgärder för att öka andelen/antalet kvinnor. Exempel på sådana åtgärder är lagstiftning, mål och riktlinjer, positiv särbehandling samt vissa former av könskvotering. Fix the woman avser åtgärder för att stödja och underlätta för kvinnor att ta ledarpositioner och att uppmuntra dem att aktivt söka och kandidera (jfr begreppet ”empowerment” i den svenska politiska

² Jag använder de engelska begreppen utan citationstecken då adekvata svenska saknas. Då det finns ett svenskt begrepp har ibland det engelska bifogats inom parentes.

diskursen). Här finner vi byggandet av kvinnliga nätverk, mentorprogram och ledarutvecklingsprogram för kvinnor på såväl nationell som lokal nivå. Inte sällan finns en kvalitativ aspekt involverad i dessa åtgärder – en föreställning om att kvinnor ska bidra med ett ”annorlunda kvinnligt” ledarskap i kraft av sitt kön (Peterson 2010, 2011, 2019). Den tredje strategin, *fix the culture*, syftar till att åstadkomma strukturell och kulturell förändring av den akademiska kulturen. Den generella metod som ska åstadkomma detta är jämställdhetsintegrering.

En fjärde strategi som numera allt oftare lyfts är ”*fix the subject*” (eller ”*knowledge*”) – nödvändigheten av ett genusperspektiv i all forskning och utbildning (Schiebinger 2008: 5). Vid sidan av *fix the culture* är detta den strategi som genererar det största motståndet inom den akademiska världen och upplevs som ett hot mot den akademiska friheten. Lena Martinsson analyserar i sitt bidrag i denna temasektion de antigenusrörelser som driver detta motstånd och hur de kommit att bli en del av transnationell högermobilisering. Min analys fokuserar de tre förstnämnda strategierna och diskuterar på vilka sätt de har – eller inte har – utmanat könshierarkin i de seniora ledarpositionerna och den akademiska genusregimen.

”Fix the numbers”

Antalet kvinnliga professorer framhålls i internationell forskning som avgörande för hur många kvinnor som blir akademiska ledare. Satsningar har därför gjorts och görs i syfte att öka andelen kvinnor i professorspositioner för att denna väg också öka kvinnors andel i det seniora ledarskapet. Hur ser sambandet mellan kvinnliga professorer och akademiskt ledarskap ut och hur har åtgärderna fungerat?

I Sverige har till synes den relativt låga andelen kvinnliga professorer inte påverkat möjligheterna för kvinnor att bli akademiska ledare. Kvinnor har under lång tid varit klart överrepresenterade i seniora ledarfunktioner i förhållande till sin andel av professorskåren. Organisationsforskaren Helen Peterson undersöker hur viktig professorstiteln är för en ledande position i rapporten *Akademiskt ledarskap i balans? Kvinnor på ledande positioner vid svenska universitet och högskolor 1990–2010*. Hon finner att kvinnorna i ledande positioner i större utsträckning än män saknade professorstitel. Det var vidare mindre viktigt att vara professor för att bli rektor vid en högskola än vid ett universitet. År 2010 var 52 procent av rektorerna inte professorer vid högskolorna; motsvarande siffra för universiteten var sex procent. Peterson kan även visa att det finns en hierarki mellan olika lärosäten och deras rektorer – det var mera prestigefyllt att vara rektor vid ett ”gammalt” anrikt universitet. Kvinnor har i första hand släppts in på ledande positioner vid de mindre statusfyllda nyetablerade högskolorna. 43 procent av rektorerna vid högskolorna var kvinnor medan 31 procent vid universiteten var kvinnor 2010. Ett

liknande mönster konstateras för pro- och vicerektorerna. Generellt återfinns kvinnor på positionerna under männen, som prorektor (och prodekan). I namn av könsbalansprincipen var det vanligt att en kvinnlig prorektor utsågs, när rektor var en man. Kvinnor utnämndes till prorektorer för att komplettera männen, inte tvärtom (Peterson 2010: passim). Mönstret idag tycks likartat, men här saknas studier.

Under den period då kvinnornas andel ökade kan Peterson också se att ledarskapets innehåll förändrades och att mängden av arbetsuppgifter ökade – en större administrativ börda kom att ligga på ledaren. Rektorsuppdraget blev därför mindre statusfyllt och mindre intressant och de manliga rektorerna klättrade vidare i hierarkin till styrelser och motsvarande. Den vertikala könssegregeringen vidmakthålls således när kvinnor kommer in på tidigare mansdominerade områden och männens dominans på de högsta nivåerna utmanas inte på allvar (Peterson 2010: 82ff, 117ff). Peterson hänvisar till politiska insatser som en del av förklaringen, särskilt könsbalansprincipen (40/60 procent av vardera könet). Hon lyfter även fram betydelsen av de åtgärder som syftar till att stödja och underlätta för kvinnor att ta ledaruppdrag (*fix the woman*) (Peterson 2010: 23).

En annorlunda situation men ett liknande mönster beskriver sociologen Angela Wroblewski i en studie av könskvotering till rektorspositioner (rektor och prorektor), som genomfördes i samtliga lärosäten i Österrike. Kvoteringen ledde till att andelen kvinnor på rektorspositioner år 2017 nådde nästan femtio procent. Kvoteringsverktyget visade sig vara mycket effektivt initialt. Ökningen efterföljdes emellertid snart av en minskning till under fyrtio procent, en trend som pågick då artikeln skrevs 2019. Wroblewski fann en rad samverkande faktorer som kunde förklara nedgången. Akademisk status (de kvoterade kvinnorna var inte professorer) och ålder (de var relativt unga) hade stor betydelse. Detta förhållande innebar att de kvinnliga rektorerna inte kunde agera med samma auktoritet och därmed sannolikt inte accepterades på samma sätt som sina manliga kollegor utan mötte mera motstånd.

Wroblewski adresserar också frågan om fler kvinnor i sig kan åstadkomma förändring av den akademiska kulturen. De kvinnliga rektorerna tillfrågades om vilket ansvar de kände för att andra kvinnor avancerar inom akademin. Svaren varierar alltifrån ett tydligt motstånd mot könskvotering till att de inte drivit detta som en huvudfråga som rektor. Endast undantagsvis formulerade kvinnorna uttryckligen att genus- och jämställdhetsfrågor tillhörde de frågor som de prioriterat. Emellertid, de kvinnliga rektorer som definierade sig som feminister var medvetna om behovet av och sitt ansvar för kulturell förändring i akademin. De gavs dock inga möjligheter att förändra kulturen inom ramen för befintliga strukturer (Wroblewski 2019: 10). Wroblewski summerar, antalet kvinnor på höga ledarpositioner är inte avgörande. Avgörande är huruvida

kvinnorna har genuskunskap och erkänner eller åtminstone är öppna för genusfrågor. Det finns därför en potential för förändring med kvinnliga ledare med kunskap i genusfrågor och med en feministisk bakgrund, men för att utveckla den krävs specifika villkor i ramverket för att viljan till förändring ska kunna omsättas i handling. Wroblewski framhåller dock att det fortfarande kan "be assumed that women in the rectorate – especially those with gender and equal opportunities expertise or a feminist background – open up great potential for cultural and structural change in universities". Hon påpekar samtidigt det problematiska med att kvinnor i seniora ledarpositioner görs ansvariga för förändringsarbete och implicit förutsätts vara både rollmodeller och förändringsagenter (Wroblewski 2019: 1, 10).

"Grindvakter" och "svängdörrar"

Höga akademiska ledare är "grindvakter" (gate keepers), det vill säga personer som kontrollerar vem som har tillgång till resurser såsom arenor, informationsflöden, utveckling av vetenskapliga fält och nätverk etcetera. En grindvakt kan inte bara utestänga utan även underlätta och förse någon med möjligheter – hen kan både exkludera och inkludera (Husu & de Cheveigné 2010). De kvinnliga österrikiska rektorerna kunde eller ville inte använda sin gate keeper-position till att öppna upp för fler kvinnor som akademiska ledare. Inte heller de kvinnliga deltagarna i AKKA-programmet vid Lunds universitetet som senare tog uppdrag som dekaner bidrog till långsiktig jämställdhet på dekanposterna, visar min uppföljning. År 2004 då programmet initierades var endast en kvinna dekan. År 2015, efter fem omgångar, hade fem av universitetets fakulteter en kvinna på dekanposten, men 2020 var antalet kvinnliga dekaner återigen bara en (Lövkrona 2020: 248f). Programmet avslutades 2015 och "talet" om fler kvinnor på ledarpositioner ledarskap försvann ganska snabbt från den akademiska agendan. En liknande backlash kan, som ovan visats, noteras för andelen rektorer i Sverige, men även i andra EU-länder.

Nedgången av andelen kvinnor på rektorspositionerna i Österrike och på rektors- och dekanpositionerna i Sverige visar sig följas av en ökning av kvinnor på nivån under, i de mindre prestigefyllda positionerna som pro och vicedekan/rektor. Detta kan tolkas som att män snabbt återtar sina förlorade maktpositioner, en utveckling som kan jämföras med fenomenet "svängdörren" (the revolving door). Begreppet refererar till vad som händer en person som inte passar in i en stark kultur – hen försvinner snabbt ut igen (Spurling 1997: 38).

Sammanfattningsvis – att satsa på att öka antalet kvinnor på ledarnivå, fix the numbers, ger inte per automatik hållbar och långsiktig jämställdhet, vare sig i kvantitativa eller kvalitativa termer. Förändring kräver kunskap och engagemang i frågor om jämställdhet och genus.

"Fix the woman"

Ett annat sätt att öka andelen kvinnor på ledarpositioner är skapandet av nätverk, mentor- och ledarutvecklingsprogram för enbart kvinnor, WODP (Women Only Development Program). I Sverige initierades nätverket IDAS (Identity, Development, Advancement, Support) 1999 med det uttalade syftet att öka andelen kvinnor i det seniora akademiska ledarskapet. Modellen är hämtad från USA och programmet finansierades av UKÄ (nuvarande UHÄ). Programmets aktiviteter bestod av tematiskt orienterade seminarier om kvinnor och ledarskap, ledda av kända och framgångsrika forskare – även manliga – som fungerade som rollmodeller. En viktig uppgift var att åstadkomma arenor för nätverksbyggande mellan kvinnor, på lokal, regional och nationell nivå (Peterson 2019: 6).

IDAS var aktivt mellan åren 2004 och 2007 och blev mycket populärt. Mellan 70 och 100 kvinnor deltog regelbundet i aktiviteterna. Programmet blev också mycket framgångsrikt och flera deltagare utsågs till seniora ledarpositioner såsom dekan, prorektor och rektor. De personliga upplevelserna av programmet är också mycket positiva. Helen Peterson intervjuade knappt tio år senare femton av deltagarna om deras erfarenheter av IDAS. Flertalet berättade om hur de med hjälp av programmet kunnat stärka sin position på sitt lärosäte genom sin kompetens i ledarskap och sitt nätverk. De framhöll betydelsen av att få träffa så många ledande kvinnor och rollmodeller samt betydelsen av formella nätverk där de kunde dela information och erfarenheter (Peterson 2019: 14f). Den generella kritik som framförs mot WODP är att de syftar till att lära ut "the rules of the game", det vill säga kvinnorna utbildas i den dominerande kulturen, inte för att utmana och förändra den. Programmen kritiserar också för att ge kvinnorna skulden för ojämställdheten och definiera problemet som en "kvinnofråga", med hänvisning till kvinnors livspussel (jfr Wahl & Holgersson 2021: 58f). Även deltagare i IDAS-programmen var kritiska och framhöll problemet med att kvinnor måste "läras" sådana färdigheter som män redan "har", och att de inte vill bli identifierade som några som behöver "hjälpas" (Peterson 2019: 2).

AKKA-programmet startade som ett WODP, men efter två omgångar öppnades det även för manliga deltagare. Motiveringen var inte "rättvisa" för männen eller representativitet utan insikten att även män måste utbildas i genusfrågor för att kunna bidra till förändringsarbetet, och inte stoppa det (jfr Hearn 2021). Av 150 deltagare var 38 män. Programmet lärde ut ett maktperspektiv på akademien och där kvinnor sågs som en resurs för förändring – förändringsagenter – tillsammans med genusmedvetna män och manliga ledare. Målsättningen med AKKA var att deltagarna skulle kunna utveckla sig själva samtidigt som organisationen förändrades, en så kallad bifokal ansats eller design (de Vries & van den Brink 2016; Lövkrona 2020: 247). Den bifokala designen har senare använts i ett

WODP benämnt Agnes utvecklat av organisationsforskarna Anna Wahl och Charlotte Holgersson och har genomförts på ett mansdominerat lärosäte i Sverige. Programmet och dess genomförande beskrivs i artikeln ”Med Agnes i ryggen. Om separatistiska metoder i jämställdhetsarbete” (Wahl & Holgersson 2021). Programmets syfte var i likhet med AKKA-programmet att utveckla kvinnorna till ”förändringsledare”. Intervjuerna med de kvinnor som gått programmet uttrycker samma positiva upplevelser som de som deltagit i IDAS och i AKKA – synlighet i organisationen, stärkt självkänsla, större självförtroende, möjlighet att skapa allianser, nätverk och samarbeten (Peterson 2019: 14f; Lövkrona 2020: 256f; Wahl & Holgersson 2021: 67ff).

I Sverige är ledarskapsprogram riktade till enbart kvinnor fortfarande vanliga i det privata näringslivet. Ett stort antal böcker har skrivits om kvinnligt ledarskap som något essentiellt annorlunda än manligt, vari det hävdas att komplementära färdigheter och ledarstilar är framgångsrikt för ett företag (jfr Wahl & Holgersson 2021: 58). Akademiens ledarskapsprogram vänder sig numera oftast till både kvinnor och män. Karriärprogrammet ReaL, Research & Leadership, vid Umeå universitet, där Britta Lundgren var en drivande kraft, är ett sådant så kallat könsbalanserat program med syfte att utveckla deltagarnas kompetens som forskningsledare.³ De här programmen har en helt annan ideologisk utgångspunkt än WODP och är i linje med vad som kallats ”genuslogiken” i svensk jämställdhetspolitik, nämligen att jämställdhet handlar om rättvisa och representativitet oberoende av kön (Lindvert 2002: 90f).

IDAS, framhåller Helen Peterson, har vid sidan av den generella jämställdhetspolitiken haft en avgörande betydelse för den kraftiga ökningen av kvinnliga ledare under 2000-talet i Sverige. Peterson kan i sina intervjuer se att programmet också bidragit till vissa strukturella förändringar såsom ett förändrat ledarideal för rektorer från ett maskulint till ett mera feminint konnoterat (Peterson 2018). Programmet bidrog också till insikten att ledaridealen var skapade av män och hegemonisk maskulinitet och, det kanske viktigaste, att det drog uppmärksamheten till att kvinnor är kompetenta ledare, att de blev tillfrågade, nominerade och valda i högre utsträckning (Peterson 2019: 11). Erfarenheterna av IDAS och Agnes, och även AKKA, modifierar den kritik som riktats mot WODP och visar att könsseparatistiska utbildningar som är genusmedvetna och har fokus på strukturell förändring kan vara en metod i förändringsarbete (jfr Wahl & Holgersson 2021: 58). Vad gäller de mera långsiktiga effekterna av denna typ av program kan vi bara konstatera att strukturella förändringar tar tid och är svåra att mäta, men också svåra att bevisa (de Vries & van den Birk 2016). Det återstår att se vilka resultat de ger.

³Tack till Matts Björklund Umeå universitet för informationsmaterial.

”Fix the culture”

Med begreppet ”gender bias” avses den strukturella diskriminering som opererar vid fördelning av forskningsmedel, tillsättnings- och nomineringsprocesser samt i bedömning av vetenskapliga texter (peer review). Gender bias förekommer även vid nominering och val av kvinnor som akademiska ledare, understryker den danske forskaren Mikael Wullum Nielsen. Systematiska bias är integrerade i kulturella berättelser om akademiska ledare, berättelser där föreställningar och kvinnliga attribut och kvaliteter som forskare separeras från organisationens dominerande bild av den ideala akademikern (Nielsen 2021: 28). Angela Wroblewskis studier som ovan diskuterats stödjer dessa antaganden.

Forskning om gender bias, dess konsekvenser och vilka åtgärder som kan motverka problemet har en kort historia och kunskapen om hur bias påverkar kvinnors karriärmöjligheter är därför begränsad. Gender bias vid fördelning av forskningsmedel har dokumenterats i Sverige av Vetenskapsrådet (VR) sedan 2012 i rådets jämställdhetsrapporter från arbetet i bedömningsgrupperna (Vetenskapsrådet 2020). De stereotypa bilderna av kvinnliga forskare som VR har registrerat visar hur utbredda negativa föreställningar om kvinnor som forskare och även som forskningsledare är, också på denna allra högsta nivå. I VR:s bedömningsgrupper sitter landets mest kvalificerade och renomméerade forskare. Även Riksbankens Jubileumsfond har initierat en studie för att undersöka bias och kommer fram till liknande resultat som VR (Husu & Callerstig 2018).

Gender bias kan både observeras och mätas och tar sig många uttryck alltifrån ren sexism, partiskhet (personlig och institutionell), homosocialitet, heterosocialitet, stereotypa föreställningar med mera (t.ex. Wennerås & Wold 1997; Gemzöe 2010). Förekomsten av gender bias har lett till en diskussion om och ifrågasättande av akademiens viktigaste karriärredskap, meritokratin, och dess förmenta objektivitet och könsneutralitet. Gender bias leder till att mäns meriter övervärderas och kan således förklara bristen på jämställdhet som något integrerat i själva organisationen och osynlig om man inte har kunskap om den (Lövkrona 2016a, b). I internationell forskning används begreppen ”implicit” och/eller ”unconscious” bias för att signalera att bias uppfattas som icke-intentionella processer styrda av kulturella normer. Denna terminologi öppnar också för att inkludera andra former av bias än kön såsom betydelsen av etnisk bakgrund i akademien. Detta är internationellt ett väl utforskat område, som har börjat uppmärksammas även i svensk forskning i termer av ”rasifiering” av individer (t.ex. Farahani & Thapar-Björkert 2017: 37).

Könsdiskriminering tar sig inte enbart uttryck som ”unconscious/implicit” bias utan även som beteenden och handlingar riktade mot (främst) kvinnor i akademien av enskilda män (och kvinnor), individuell diskriminering. Individuell diskriminering kan beskrivas som rutinmässiga mer eller mindre medvetna och intentionella vardagliga handlingar som möjliggörs av

organisationskulturen (kallas ibland också vardagsdiskriminering) (Lövkrona 2016b; jfr de los Reyes 2007). Det handlar om särbehandling av kvinnor baserad på genusstrukturer och -stereotyper i en organisation. Liisa Husu, sociolog och professor i genusvetenskap, ger i sin doktorsavhandling en lång rad exempel från finska lärosäten: könstrakasserier och sexuella trakasserier, professionell förminskning, ”sex-role-spill-over” med mera; även härskartekniker hör hit. Den individuella diskrimineringen påverkar kvinnors arbetsmiljö, välbefinnande, självkänsla, hälsa, arbetsförmåga och karriärplaner, konstaterar Husu (2001b).

I IDAS-rapporten *”Utan en obstinat gen hade jag aldrig försökt”* (2006), i avsnittet ”Särskilda villkor för kvinnor”, redovisas vittnesmål om diskriminering av de kvinnliga akademiska ledarna: de blir klappade på huvudet, förminskade, inte tagna på allvar, utsatta för sexuella trakasserier, plumpa yttranden, brist på uppbackning... Vidare påpekas hur ”lumpet maktspel, otydliga karriärvägar, maktmissbruk och flathet för sådant” existerar och berör kvinnors arbetsförhållanden (IDAS 2006: 21ff). Dessa uttalanden visar att även kvinnor i seniora positioner kan utsättas, och att de i likhet med andra utsatta kvinnor upplever att de måste bemästra situationen själva (ha en ”obstinat gen”). Husu benämner de här beteendena ”icke-händelser” (non-events) som ingår i en tystnadskultur i akademien och som först för några år sedan börjat synliggöras på allvar; handlingarna är subtila och osynliggörs både av den utsatta och av omgivningen (Husu 2021: 168). De är därför mycket svåra att motverka, men kan förebyggas i policies och motsvarande strategidokument. Sexuella trakasserier som synliggjordes i #Metoo-upproret är en arbetsmiljöfråga där arbetsgivaren har det övergripande ansvaret.

Jämställdhetsintegrering

År 2016 fick samtliga statliga högskolor och universitet i Sverige det så kallade JiHU-uppdraget (Jämställdhet i Högre utbildning) att jämställdhetsintegrera sina verksamheter. Jämställdhetsintegrering är en ”politisk strategi för att uppnå ett jämställt samhälle” och innebär att ett ”jämställdhetsperspektiv” ska finnas med i ”alla beslut, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som deltar i beslutsfattandet”, informerar Jämställdhetsmyndigheten (JÄMY) på sin hemsida (Jämställdhetsmyndigheten 2022). För universitet och högskolor innebär detta exempelvis att motverka könsbundna studieval, utveckla undervisningens form och innehåll, främja jämställda karriärvägar, en jämställd resursfördelning samt att utveckla utvärdering och uppföljning av jämställdhetsarbetet. Till skillnad från tidigare jämställdhetsinsatser adresserar JiHU huvudsakligen kvalitativa frågor (jfr Johansson Wilén, Carlsson & Söderberg 2021: 14f).

Gender bias hanteras idag inom ramen för akademins karriärutvecklingsprogram. Vissa lärosäten har infört

utbildning av ”processobservatörer” efter VR:s modell, vilka ska följa hela rekryteringsprocessen och garantera transparens (LUM 2021: 25; Jämställdhetsmyndigheten 2021). Flera EU-länder har likaledes påbörjat utbildning av sina ledare och medlemmar i rekryteringskommittéer i bias-frågor, också de inspirerade av det svenska Vetenskapsrådets rapporter, som fått stor internationell uppmärksamhet (jfr LERU 2019: 44ff). Det kommer sannolikt att dröja innan vi får se några resultat av denna form av jämställdhetsintegrering.

En debatterad fråga är huruvida jämställdhetsintegrering verkligen kan bidra till kvalitativ förändring eller om den ska ses som ett uttryck för avpolitiserad och nyliberal marknadslogik. Jämställdhetsintegrering har kommit att fokusera på organisatoriska praktiker och administrativa metoder och har lett till teknokratisering av jämställdhetspolitik, hävdar kritikerna, och innebär i praktiken en avpolitiserad feministisk politik (Johansson Wilén, Carlsson & Söderberg 2021: 16). Utvecklingen av universiteten i nyliberal anda har förstärkt befintliga gender bias and lett till en ”åter-maskulinisering” av akademien, framhåller internationell forskning. Den har funnit att både kvinnor och män ofta erkänner sig till en traditionell vetenskaplig praktik, vilket bidrar till att den maskulina modellen fortsätter och vidmakthåller en underrepresentation av kvinnor i ledande positioner (White & Burkinshaw 2019: 3).

Maskulinitetsforskaren Jeff Hearn påpekar att jämställdhetsintegrering i alla dess former ”avkönar” de diskriminerande strukturerna genom att göra dem genusneutrala. Därmed döljer integreringen de genusrelationer och -hierarkier som är upphovet till ojämställdhet (Hearn 2021: 107). Jämställdhetsarbetet har länge enbart inriktas mot kvinnor, men för att nå resultat måste det fokusera på akademins genusdimensioner och genusrelationer – på både män och maskulinitet och kvinnor och femininitet, menar Hearn. Fokus måste flyttas från kvinnorna som problemet till männen som problemet (Hearn 2021: 97f). Förändringsarbetet måste därför handla om att både förändra män som individer OCH organisationer. Strukturella förändringar av organisationer kräver exempelvis att lokala och nationella mål för hur många män som maximalt ska finnas i akademiskt ledarskap, bedömningskommittéer och andra beslutande organ fastställs. Ju fler kvinnor det finns i akademiskt ledarskap och som grindvakter, desto färre män finns där, påtalar Hearn. En sådan förändring leder sannolikt till att fler forskningsresurser tilldelas kvinnor inom områden där de tidigare varit underrepresenterade. Om män i akademien och i det akademiska ledarskapet kan förändras innebär det att män kommer att få akademisk utbildning i genusfrågor och att de själva inte kommer att reproducera sexism och genusdominans i sitt beteende och i sina handlingar. Genom att adressera mäns identitet och fördomar och beteenden kan dominerande maskulinitetsmodeller i akademien förändras (Hearn 2021: 105f). Jeff Hearn resonemang leder diskussionen bort från de

politiska jämställdhetsåtgärderna som en nyckel till förändring mot – feministiska interventioner.

Feministiska interventioner

Jämställdhet i betydelsen jämn könsfördelning kan inte bryta ner akademins hierarkier, hävdar Cathrine Egeland (2001). Min slutsats blir densamma efter att ha granskat forskningen om jämställdhetsåtgärder och de resultat de gett. Verktygen vi har för att öka andelen kvinnor i seniora ledarbefattningar leder inte till hållbar jämställdhet. De är inte ens i närheten av att adressera huvudfrågan – förändring av akademins manliga strukturer. Vare sig att öka antalet kvinnor på höga ledarpositioner, att stödja och utbilda kvinnor i ledarskap, eller att eliminera gender bias verkar kunna åstadkomma långsiktig och hållbar förändring av den akademiska kulturen. Egelands budskap är att ”feministiska interventioner” kan vara mer fruktbara än jämställdhetsåtgärder (Egeland 2001: 53).

Vad kan en sådan feministisk intervention vara? Enligt Egeland handlar det om en feministisk förståelse av vetenskap, kvalitet och objektivitet. Till detta vill jag lägga ett feministiskt ledarskap. De studier som analyseras i min text tar upp frågan om genusmedvetna ledare och deras betydelse för förändringsprocesser. Ledaren är den som förmedlar den akademiska kulturen – men är också den som kan förändra den. Hen har, åtminstone teoretiskt, makten att påverka och inta rollen som en förändringsagent. En förändringsagent, beskriver den australienska forskaren Jennifer de Vries (2005), ska kunna avläsa, förstå, förklara och förändra en manligt dominerad arbetsplats- och organisationskultur och för detta krävs ”cultural literacy”. ”Cultural literacy is a tool for reading the play and reading the players”. Det innebär också att kunna se hur individen själv bidrar till att upprätthålla och stödja ovälkomna aspekter av kulturen (de Vries 2005: 34).

AKKA-programmets målsättning var att utbilda deltagarna till förändringsagenter genom att förmedla kunskap om hur just genus verkar i akademien. Medlet var ett ledarskapsprogram där genusfrågorna var starkt integrerade i utbildningens alla delar och deltagarna fick även arbeta normkritiskt genom att medvetandegöra sina egna föreställningar och värderingar. Det visade sig ändå vara problematiskt att få grepp om hur förändring kan åstadkommas. En återkommande fråga var: hur förändrar man i praktiken en organisation? Vad gör en förändringsagent? Hur? Hur överlever man som ledare när man försöker genomföra (o)önskade förändringar? Det är inte tillräckligt att identifiera de strukturella hindren och ha viljan och kunskapen, visade det sig. All förändring möter motstånd, särskilt förändringsarbete som har jämställdhets- och genusfrågor i fokus. Att vara förändringsagent kräver inte bara kunskap och insikt, utan mod och stöd från allianser och nätverk av genusmedvetna kollegor. Det finns en risk att genusagendan ”försvinner” i det dagliga arbetet. Det är enklare att göra en fråga genusneutral än låta sig

konfronteras med motstånd och kritik (Eriksson-Zetterquist & Renmark 2016; de Vries & van den Brink 2016).

Den genusmedvetna ledaren

Helen Peterson har studerat svenska utlysningstexter för uppdraget som rektor i akademien under perioden 1990–2018. Hon ser att ledaridealet under denna period förändrats från att rektorn ska vara tävlingsinriktad, stark, modig, tuff, beslutsam och drivande till att denne ska ha mer kommunikativa egenskaper med betoning på lyssnande, samarbete, socialt ansvarstagande och flexibilitet. Peterson tolkar detta som en förskjutning från ett maskulint konnoterat ledarskap till ett mera feminint ideal. Huruvida denna förändring har varit en bidragande orsak till att andelen kvinnliga rektorer ökade under perioden, kan hennes studie dock inte bekräfta. Vad hon kan se är att vad som uppfattas som ”kvinnliga” ledaregenskaper efterfrågas i allt större omfattning när andelen kvinnor på rektorsposter ökar (Peterson 2018: 6f, 11). Det kan betyda att de kvinnliga rektorerna influerar till ett nytt ledarideal i akademien, ett ledarideal som är mer öppet för förändring.

I den feministiska forskningen om ledarskap förs det fram ett liknande ledarideal, ett feministiskt ideal som beskrivs som ”nomadiskt”. Nomad är här inte en beteckning på en kulturell stereotyp utan på ett beteende. Filosofen Rosi Braidotti var den som tidigast använde begreppet nomadism för att beteckna det gränsöverskridande feministiska subjektet (Braidotti 1994). En nomad står för en person som har förmågan att korsa ”ockuperade territorier”, såsom ett universitet ”ockuperat” av diskriminerande strukturer – manliga men även rasistiska. Att vara nomad innebär att leva i ständig transition, ständig rörelse, men det innebär inte att man är oförmögen eller ovillig att skapa nödvändiga baser, allianser. En nomad genomkorsar och gör de anknytningar som behövs för att överleva – och agera. Det innebär rörlighet och vägran att bli fast i manligt eller kvinnligt konstruerade roller eller identiteter. Det nomadiska ledarskapet innebär att en individ lär sig hantera sitt ledarskap och samtidigt förändrar det och åstadkommer förändring (Braidotti 1994; Ritt 2004).

Det nomadiska ledarskapet är relationellt och processuellt och tar vara på medarbetares kompetenser och erfarenheter. Det är inkluderande, lyssnande, självreflexivt, just en sådan ledarstil som LERU (League of European Universities) efterlyser för EU:s jämställdhetsarbete (LERU 2019: 11). Den nomadiska ledarstilen är inte beroende av kön och kan utövas av både kvinnor och män. Den kan liknas vid feministisk praktik där solidaritet är ett såväl individuellt som kollektivt förhållningssätt. Feministisk praktik opererar på tre plan – det vardagliga, det kollektiva och det teoretiska, klagör professorn i genusvetenskap Chandra Talpade Mohanty i *Feminism utan gränser. Avkoloniserad teori, praktiserad solidaritet*. Översatt till ledarskap handlar feministisk praktik

exempelvis om hur vi i det vardagliga arbetet på arbetsplatsen betar oss mot varandra, hur vi formar vår roll som chef eller ledare, vilket ansvar jag tar för förändring. På det kollektiva planet handlar det om kollektivt agerande i grupper, nätverk och i gemensamma aktioner för förändring. Det teoretiska planet rör feministisk kunskapsproduktion, forskning och förmedling (Mohanty 2003).

Solidaritet i Mohantys förståelse kan vara aktörskap, engagemang, gemensamma mål, allianser, olikhet, ömsesidighet, gränsöverskridande, inkludering och bejakande av mångfald och skillnad. I ledarskapandet kan solidaritet praktiseras genom ”empowerment”, ”in-powerment” och ”power-sharing”, som exempel på konkreta handlingsstrategier för att uppnå förändring. ”Empowerment” handlar om att skapa miljöer som utvecklar och stärker kvinnors självförtroende; att dela med sig kunskap och erfarenheter; att arbeta mot manlig homosocialitet; ge stöd och uppmuntran åt varandra, det vill säga ömsesidighet; att föreslå varandra till viktiga uppdrag och som ledare underlätta arbetsbördan för dem som engagerar sig i akademiska frågor. Det handlar också om att se möjligheter och lösningar, acceptera olikhet och inte falla in i slentrianmässigt genustänkande såsom att förringa någons kompetens och upprepa stereotypa föreställningar.

In-powerment handlar om att se till att kvinnor som krossat glastaket får vara kvar i sin position. Fenomenet the revolving door, svängdörren, är en realitet för kvinnor som jag ovan visat – det är lättare att bli utskuffad än att komma till maktpositioner. Power-sharing slutligen, är att dela makt och inflytande och inte samla makt hos en eller få personer. Det kan också vara att skapa arenor för samarbete i viktiga frågor – inom såväl som utom akademien. Power-sharing involverar flera individer i en process, ger bredare kunskapsbas, tillför fler aspekter vilket i sin tur bidrar till att ge förändringsarbetet legitimitet och styrka.

Avslutningsvis... Frågan är om den nuvarande nyliberala målstyrningen med kontroll- och utvärderingsystem i akademien redan befinner sig bortom räckhåll för feministiska interventioner. Desto viktigare är det att föra ett feministiskt samtal utifrån feministisk makt-kritisk forskning om principer och villkor för kvinnor i akademien. Ett nomadiskt ledarskap är ett hoppfullt exempel på en feministisk intervention i akademien, som skulle kunna bidra till förändring!

Författarpresentation

Inger Lövkrona is professor emerita in ethnology at Lund University. Her research interests concern gender based violence and academic leadership.

Referenser

Braidotti, Rosi (1994). *Nomadic subjects. Embodiment and sexual difference in contemporary feminist theory*. New York: Columbia University Press.

- Egeland, Cathrine (2001). Bergsklätterskan och de militanta lesbiska feministerna. Om könsbarriärer och jämställdhet inom akademien. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 22(1), 53–67.
- Eriksson-Zetterquist, Ulla & Renemark, David (2016) Can changes to gender equality be sustained? *Gender, Work and Organization* 23(4), 363–379.
- Farahani, Fataneh & Thapar-Björkert, Suruchi (2017). Rasifiering av kunskapsproduktion. En epistemologisk resa genom processer av inkludering och exkludering. *Tidskrift för genusvetenskap* 38(4), 31–53.
- Gemzöe, Lena (2010). *Kollegial bedömning av vetenskaplig kvalitet*. Vetenskapsrådets rapportserie nr 4:2010.
- Hearn, Jeff (2021). Men and masculinities in academia: Towards gender-sensitive perspectives, processes, policies and practices. I: Drew, Eileen & Canavan, Siobhán (red), *The gender-sensitive university. A contradiction in terms?* New York: Routledge, 97–109.
- Husu, Liisa (2001a) On metaphors on the position of women in academia and science. *Nora* 9(3), 172–181.
- Husu, Liisa (2001b). *Sexism, support and survival in academia. Academic women and hidden discrimination in Finland*. Helsinki: Department of Social Psychology, University of Helsinki.
- Husu, Liisa (2021). What does not happen: Interrogating a tool for building a gender-sensitive university. I: Drew, Eileen & Canavan, Siobhán (red), *The gender-sensitive university. A contradiction in terms?* New York: Routledge, 166–176.
- Husu, Liisa & de Cheveigné, Suzanne (2010). Gender and gatekeeping of excellence in research funding: European perspectives. I: Riegraf, Birgit m.fl. (red), *GenderChange in Academia: Re-mapping the fields of work, knowledge, and politics from a gender perspective*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 43–59.
- Husu, Liisa & Callerstig, Anne-Charlott (2018). *Riksbankens Jubileumsfonds beredningsprocesser ur ett jämställdhetsperspektiv*. Stockholm: Riksbankens Jubileumsfond (RJ rapporterar 2018:1).
- IDAS (2006). ”Utan en obstinat gen hade jag aldrig försökt”. *Intervjuer med 62 framgångsrika kvinnor inom universitet och högskola. En intervjuundersökning inom IDAS-projektet*. www.idas.nu
- Johansson Wilén, Evelina, Carlsson, Vanja & Söderberg, Johan (2021). Jämställdhetspolitik som ideologi eller vetenskap? En analys av debatten om jämställdhetsintegrering i akademien. *Tidskrift för genusvetenskap* 42(1), 11–33.
- Jämställdhetsmyndigheten (2021). *Fortsatt integrering av jämställdhet i akademien*. 2021:16. jamstalldhetsmyndigheten.se (hämtad 12 januari 2022).
- Jämställdhetsmyndigheten (2022). *Jämställdhetsintegrering*. jamstalldhetsmyndigheten.se (hämtad 12 januari 2022).
- LERU (2019). *Equality, diversity and inclusion at universities: The power of a systematic approach*. LERU position paper. Leuven: LERU Office.
- Lindvert, Jessica (2002). *Feminism som politik. Sverige och Australien 1960–1990*. Umeå: Boréa.
- LUM (2021). *Fem tips för att hålla karriärvägar fria från bias*. LUM nr 5, 2021.
- Lundgren, Britta (red) (2002). *Akademisk kultur. Vetenskapsmiljöer i kulturanalytisk belysning*. Stockholm: Carlssons.
- Lövkrona, Inger (2016a). AKKA – ett genusintegrerat ledarskapsprogram. I: Brage, Tomas & Lövkrona, Inger (red),

- Värdegrundsarbete i akademien – med erfarenheter från Lunds universitet.* Lund: Lund: Lunds universitet, 211–226.
- Lövkrona, Inger (2016b). Diskriminering i akademien. En forskningsöversikt. I: Brage, Tomas & Lövkrona, Inger (red), *Värdegrundsarbete i akademien – med erfarenheter från Lunds universitet.* Lund: Lunds universitet, 109–131.
- Lövkrona, Inger (2020). “Unfortunately, no quick fix or magic bullet is available...”. Reflections on AKKA – a leadership development programme at Lund University. I: Strid, Sofia m.fl. (red), *Does knowledge have a gender? A Festschrift for Liisa Husu on gender, science and academia.* Örebro: Örebro University, 244–259.
- Mohanty, Chandra Talpade (2003). *Feminism without borders. Decolonizing Theory, Practicing Solidarity.* Durham: Duke University Press.
- Nielsen, Mikael Wullum (2021). Gender in academic recruitment and selection. I: Drew, Eileen & Canavan, Siobhán (red), *The gender-sensitive university. A contradiction in terms?* New York: Routledge, 28–40.
- Peterson, Helen (2010). *Akademiskt ledarskap i balans? Kvinnor på ledande positioner vid svenska universitet och högskolor 1990–2010.* En rapport från IDAS-projektet. Tema T Rapport 49. Linköping: Tema teknik och social förändring.
- Peterson, Helen (2011). The gender mix policy – addressing gender inequality in higher education management. *Journal of Higher Education Policy and Management* 33(6), 619–628.
- Peterson, Helen (2018). From “goal-oriented, strong and decisive leader” to “collaborative and communicative listener”: Gendered shifts in vice-chancellor ideals, 1990–2018. *Education sciences* 8(2), 90.
- Peterson, Helen (2019). A women-only leadership development program: Facilitating access to authority for women in Swedish higher education. *Social Sciences* 8(5), 137–151.
- de los Reyes, Paulina (2007). *Att segla i motvind. En undersökning om strukturell diskriminering och vardagsrasism inom universitetsvärlden.* Arbetsliv i omvandling 2007:5. Arbetslivsinstitutet.
- Ritt, Elisabeth (2004). Hearing the opus: the paradox for women leaders in the postmodern university. *Advancing Women in Leadership Journal* 16, doi: 10.21423/awlj-v16.a188.
- Schiebinger, Londa (2008). Introduction: Getting more women into science and engineering. I: Schiebinger, Londa (red), *Gendered innovations in science and engineering.* Stanford California: Stanford University Press.
- She figures (2021). *Gender in research and innovation: Statistics and indicators.* Directorate-General for Research and Innovation (European Commission). Publications Office of the EU (europa.eu).
- SOU 2011:1. *Svart på vitt – om jämställdhet i akademien. Betänkande av Delegationen för jämställdhet i högskolan.* Stockholm: Statens Offentliga Utredningar.
- Spurling, Andrea (1997). Women and change in higher education. I: Eggins, Heather (red), *Women as leaders and managers in higher education.* The Society for Research into Higher Education & Open University Press, 37–48.
- UKÄ (2021). *Universitet och högskolor. Årsrapport 2021.* www.uka.se/statistik--analys/arsrapport-om-universitet-och-hogskolor/arsrapport-2021.html
- Vetenskapsrådet (2020). *En jämställd process. En kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar 2019.* Vetenskapsrådet. www.vr.se/analys//rapporter/vara-rapporter/2020-04-29-en-jamstalld-process.html
- Wahl, Anna & Holgersson, Charlotte (2021). Med Agnes i ryggen. Om separatistiska metoder i jämställdhetsarbete. *Tidskrift för genusvetenskap* 42(1), 55–76.
- Wennerås, Christine & Wold, Agnes (1997). Nepotism and sexism in peer-review. *Nature*, 408(6813), 341–343.
- White, Kate & Burkinshaw, Paula (2019). Women and leadership in higher education: Special issue editorial. *Social Sciences* 8, 204. doi:10.3390/socsci8070204.
- de Vries, Jennifer (2005) (red). *More than the sum of its parts: 10 years of the Leadership Development for Women Programme at UWA.* The University of Western Australia.
- de Vries, Jennifer & van den Brink, Marieke (2016). Transformative gender interventions. Linking theory and practice using the “bifocal approach”. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 35(7/8), 429–448.
- Wroblewski, Angela (2019). Women in higher education management: agents for cultural and structural change? *Social Sciences*, 8(6), 172. doi:10.3390/socsci8060172.

How to cite this article: Inger Lövkrona. 2022. Feministiska interventioner: En utmaning av könshierarkier i akademien? *Kulturella Perspektiv*, vol. 31. Tema: Hierarkier, s. 1–9.

Mottagen: 28 december 2021 **Accepterad:** 27 april 2022 **Publicerad:** 16 augusti 2022

Copyright: © 2022 Författaren/författarna. Detta är en Open Access-artikel som distribueras enligt Creative Commons, licens CC-BY 4.0, som tillåter obegränsad användning, distribution och reproduktion i samtliga medieformat, förutsatt att ursprunglig(a) författare och källa uppges. Se <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.

Kulturella Perspektiv – Svensk etnologisk tidskrift, ISSN 1102-7908, är en expertgranskad Open Access-tidskrift som publiceras av Föreningen Kulturella Perspektiv.

OPEN ACCESS 