

JÄMSTÄLLDHET I AKADEMIN – ETT SISYFOSARBETE?

För tio år sedan gav *Tidskrift för genusvetenskap* ut ett temanummer som handlade om jämställdhet som politiskt projekt och där en av artiklarna direkt handlade om villkoren inom akademien (TGV 2011: 2–3). Året därpå togs villkoren inom akademien upp som ett särskilt tema (TGV 2012: 1–2) och även i detta nummer var det bland annat jämställdhet och förutsättningarna för ett jämställdhetspolitiskt arbete som diskuterades.

Artiklarna gav en samstämmig bild av akademien som en ”manlig maktbas” – en plats där manlighet skapas och reproduceras och där normer och värderingar om excellent forskning gynnar de med störst förutsättningar att anpassa sig till rådande ideal. Detta trots årtionden av politiska initiativ och lokala jämställdhetsprojekt ute på lärosätena och trots att kunskapen om ojämställdheten var utbredd och uppmärksammas.

Flera av artiklarna i dessa temanummer påvisade även den avpolitisering som präglade det politiska jämställdhetsarbetet och som kunde ses som en direkt följd av den managementstyrning med fokus på mål och resultat som fått genomslag inom offentlig verksamhet, inklusive akademien.

Jämställdhetsarbetet tenderade här att bli en administrativ pålaga, något som skulle prickas av och där åtgärderna främst redovisades i de – i många fall inte förpliktigande – handlingsplanerna.

Det finns skäl att återigen fokusera på akademien och möjligheterna att bedriva ett framgångsrikt jämställdhetsarbete inom detta ”svårstyrda pastorat”. Har något förändrats under de tio år som gått?

Det politiska engagemanget och viljan att agera har tydliggjorts med det så kallade JiHU-uppdraget (Jämställdhetsintegrering av högskolor och universitet) som delgavs samtliga statliga universitet och högskolor och omfattade perioden 2017–2019. Uppdraget förlängdes 2020 och ingår i regleringsbrevet till lärosätena även 2021. Förutsättningarna för uppdraget skulle kunna betecknas som gynnsamma. Nationella sekretariatet för genusforskning skulle finnas med som kunskapsstöd och det fanns tydliga krav på lärosätena att organisera arbetet, att utse ansvariga på central nivå samt integrera uppdraget i verksamheten och i styrprocesserna. Men kan politiska initiativ och konkreta satsningar leda till något annat än ett fortsatt sisyfosarbete? Skepticism är befogad inte

minst eftersom debatter om institutionell och akademisk frihet har fått förnyad lyskraft och möjliggjort ett fäste för motstånd. Politiska jämställdhetsuppdrag tenderar numera att uppfattas som direkta hot mot, vad som anses vara, grundläggande värden i den akademiska självbilden. Innan vi presenterar de artiklar och frispel som ingår i detta temanummer vill vi kort reflektera över dessa båda aspekter, det vill säga både de möjligheter som JiHU-uppdraget skulle kunna generera och det motstånd som väcks.

Det politiska engagemanget för jämställdhet i akademien går tillbaka närmare femtio år. Den akademiska självbilden av autonomi är betydligt äldre. Mötet dem emellan har resulterat i en lång tradition av både förhoppningar och av misstro. De politiska initiativen har i hög grad fokuserat på demokratisk rättvisa med individen som utgångspunkt, på kvinnors och mäns lika villkor i termer av möjligheter och rättigheter. Nyttargument baserade på kvalitet utifrån marknads-ekonomiska perspektiv och en vision om en stark forskningsnation har varit ytterligare drivkrafter för lika – individuella – villkor, medan förutsättningarna för dessa villkor inte varit lika uppmärksammade. Vare sig det handlar om rättvisa eller nytta är det argument som akademien har kunnat ansluta sig till. De hotar inte den akademiska självbilden eller grunden för verksamheten utan är snarare anpassade till de normer och värderingar som bär upp akademien. Misslyckad måluppfyllelse – vare sig den beror på passivitet eller aktivt motstånd – kan exempelvis motive-

ras med att det inte har funnits kvinnor att rekrytera (se till exempel hanteringen av rekryteringsmålen).

I det politiska engagemanget och bakom en del initiativ har det emellertid även funnits en vilja att förändra. Det vill säga inte bara *förbättra* andelen kvinnor inom verksamheterna via individuella lika villkor utan utmana och *förändra* de maktstrukturer och den kultur som möjliggör ojämställdheten och bär upp den akademiska självbilden. Redan på 1970-talet innehöll det forskningspolitiska materialet initiativ som handlar om både *yttre* jämställdhet, i betydelsen satsningar för att öka andelen kvinnor på olika positioner (framförallt de högsta), samt *inre* jämställdhet, det vill säga stöd till forskning om bakomliggande orsaker till ojämställdheten. Utgångspunkten i ett maktperspektiv har därefter återkommande tydliggjorts via de inspel som olika expertgrupper gjort i anslutning till de forskningspolitiska propositionerna, bland annat *Delegationen för jämställdhet i högskolan* (SOU 2011:1).

Vi reder utförligt ut den historiska bakgrunden till JiHU-uppdraget i vår bok (Jordansson och Peterson, kommande). Sammanfattningsvis kan det konstateras att det under lång tid har funnits en politisk vilja som nu – i och med JiHU-uppdraget – blivit manifest. Helen Hellmark Knutsson, minister för högre utbildning och forskning när JiHU lanserades, uttryckte det:

Sverige har en feministisk regering.

Det betyder att jämställdhet står högt

på agendan. Och det betyder också att vi har en plikt att verka för reell förändring. Nu börjar arbetet med att kompetens ska vara styrande för högskolan och för att alla talanger ska tas tillvara. (Hellmark Knutsson 2016)

Citatet är emellertid tvetydigt. Å ena sidan lyfts en feministisk agenda, å andra sidan betonas individuella lika villkor (tillvarata alla talanger). Det skulle kunna tolkas som att det handlar om både ett *förändrande* och *förbättrande* arbete, vilket nödvändigtvis inte behöver vara en motstridig strategi. Kortsiktiga förbättringsåtgärder kan vara en startpunkt för ett långsiktigt förändringsarbete men det kräver insikter om hur färdriktningen ska se ut för att potentialen ska kunna utnyttjas.

Otydlighet och tvetydighet har alltså präglat de politiska uppdrag som levererats till lärosätena via forsknings- och budgetpropositioner under femtio år. Ute på lärosätena har uppdragen därmed kunnat anpassas till vilket intresse som funnits att föra in maktkritiska perspektiv. Detta, kombinerat med politiska *förhoppningar* och *förväntningar* snarare än *krav* på lärosätena att ta ett aktivt ansvar för att driva jämställdhetsarbetet, har lett till passivitet och, i bästa fall, sidoordnade och tidsbegränsade "eldsjälsprojekt".

En tydlig politisk styrning har således saknats. Legitimiteten för en sådan styrning är också starkt omtvistad i akademien. Lärosätena är visserligen förvaltningsrättsliga myndigheter med skyldighet att följa lagar och regleringar men de är även professionella organisationer som känneteck-

nas av kollegialitet där beslut bör fattas av självständiga, kollegiala grupper. Det är en styrform som kännetecknas av att *primus inter pares* eller "den främsta bland likar" leder verksamheten. Innehavarna av de vetenskapliga positionerna ska således även vara organisatoriska företrädare och avgöra vad verksamheten behöver och hur detta ska uppnås. Det är dessa professionella som är de bästa väktarna av den akademiska friheten, det vill säga forskarens rätt att själv välja forskningsproblem, metoder, publiceringsstrategier etcetera. Friheten bekräftades politiskt 1993 genom propositionen *Universitet och högskolor – frihet för kvalitet* (Prop. 1992/93:1). När autonomireformen trädde i kraft 1 januari 2011 (SOU 2008:104; Prop. 2009/10:149) har avregleringen ytterligare förstärkts. Även om denna nu främst omfattade lärosätenas inre organisation och inbegrep en linjestyrning kvarstår beroendet av bra kollegiala relationer. Oavsett graden av kollegialt beslutsfattande präglas lärosätenas syn på styrning således av institutionell autonomi, vilket innebär att akademien bör stå fri från alla former av politisk styrning. Den självbild som bygger på att de meritokratiska idealen överensstämmer med tillämpningen av dessa ideal är likaså en given utgångspunkt.

Utifrån dessa uppfattningar tenderar politiska ingrepp i verksamheten att uppfattas som illegitima, som ideologiska övergrepp vilka anses hota både den institutionella och den akademiska friheten. Motståndet tenderar att aktiveras när jämställdhetsarbetet, utifrån ett maktkritiskt perspektiv på ojämställdhet, tar fasta på de

bakomliggande orsakerna till ojämställdheten. Inte minst när de meritokratiska tillämpningarna ifrågasätts, det vill säga när det görs tydligt att den akademiska självbilden inte alltid överensstämmer med praktiken.

Utifrån vår egen pågående forskning om hur JiHU-uppdraget översatts till lokala praktiker ute på lärosätena kan detta belysas med ett citat som visar på en övergripande acceptans för ett jämställdhetsarbete – så länge det inte hotar de värderingar som bär upp självbilden, vill säga:

Jag brukar säga att jag fortfarande inte pratat inför en enda församling som har varit emot jämställdhet och jag har nästan aldrig pratat med någon individ som är för jämställdhet när det drabbar dem själva. Och det är väl egentligen det då som – alla är för jämställdhet så länge det inte kostar dom nånting. (ansvarig för JiHU-uppdraget vid ett stort universitet)

Och att förlora privilegierade positioner är för många en alltför hög kostnad.

Akademisk frihet som tema fångas också upp på olika sätt i detta temanummer. I artikeln ”Jämställdhetspolitik som ideologi eller vetenskap? En analys av debatten om jämställdhetsintegrering i akademien” av Evelina Johansson Wilén, Vanja Carlsson och Johan Söderberg belyses de grundläggande förutsättningarna för den akademiska friheten. Användandet av akademisk frihet som ett begrepp av närmast odiskutabel karaktär får nämli-

gen konsekvenser. Vilka har i realiteten möjligheter att utnyttja denna frihet? Vilka får tillgång till de ”rum” där den fria forskningen bedrivs? Vilka får del av de knappa och starkt konkurrensutsatta resurser som behövs för att fri forskning ska kunna bedrivas? Vilka har tillgång till de mest prestigefyllda nätverken och till de bedömningspositioner som avgör vilka som i realiteten har möjlighet att ta del av denna frihet? Författarna knyter an till dessa frågor och relaterar dem till den intensifierade diskussionen av en ideologisering av akademien som anses hota den fria forskningen. De ställer den centrala frågan om huruvida ”politiskt färgade intressen är ett hot mot den fria forskningen eller snarare en förutsättning för att göra den fri i egentlig mening genom att skapa lika möjligheter för kvinnor och män att verka inom universitetet?” Johansson Wilén med flera vidgar perspektivet till att belysa den övergripande relationen mellan ideologi och politik utifrån själva innebörden av ideologi. De kopplar sin analys till den pågående – och växande – antigenderrörelsen och lyfter centrala frågor om relationen mellan vetenskap och politik där begreppet ideologi används som slagträ för att desarmera det jämställdhetspolitiska arbetet. Här finns skäl att göra en historisk koppling. Relationen mellan kunskap och politik, det som nu beskrivs vara en relation mellan ideologi och politik, var själva bakgrunden till behovet av satsningarna på *inre* jämställdhet. Ett maktkritiskt perspektiv förutsätter kunskaper om genusordningen. Vi har valt att placera denna artikel först eftersom den ringar in

övergripande problem som jämställdhetsarbetet står inför och det motstånd som accentueras genom att avfärda detta arbete som ideologistyrkt och därmed hävda att det är illegitimt både utifrån den institutionella och den akademiska friheten.

Motstånd är alltså utmärkande för jämställdhetsarbetet. För det mesta tar det sig inte aktiva former. Det handlar snarare om olika grader av passivt motstånd som kan exemplifieras med att det finns andra frågor som måste prioriteras till exempel. En av våra informanter uttryckte det som att "... det är ju det gamla vanliga egentligen i ett utvecklingsarbete eller implementering, att man förstår inte hur det är relevant för verksamheten".

Ska JiHU-uppdraget leda till ett arbete som integrerar jämställdhet i allt beslutsfattande, i alla processer som styr verksamheternas alla delar och som leder till organisatorisk förändring, så handlar det därför om att proaktivt och interaktivt medvetandegöra för att implementera en vilja till förändringsarbete – inte minst hos personer på ledande befattningar ute på lärosätena. Våra egna resultat pekar på att JiHU-uppdraget övergripande har haft en organisatorisk legitimitet på den centrala ledningsnivån. Legitimiteten riskerar emellertid att ifrågasättas. Personer på ledande positioner på olika nivåer behöver således kunskaper och en vilja och engagemang för att kunna möta de reaktioner som arbetet väcker.

Att hantera motstånd är samlande tema för de tre övriga artiklarna. Underliggande i samtliga finns en medvetenhet om det motstånd som tenderar att väckas och de känslor

som ett sådant motstånd ger upphov till. Här är det emellertid inte motståndet i sig som står i fokus utan snarare metoder som kan användas för att avvärja motståndet.

I "Aktionsorienterad genusforskning för en genusmedveten akademi" presenterar Susanne Andersson och Eva Amundsdotter en interaktiv metod som de utvecklat i olika organisatoriska sammanhang och nu även i akademien. Metoden är dels förankrad i den genusvetenskapliga teoribildningen om hur kön görs på olika nivåer och dels i pedagogikens aktionsorienterade gren med fokus på lärande och utveckling. Författarna redovisar i sin artikel konkreta erfarenheter från de projekt som drivits inom akademien och det förändringsarbete som initierats genom metoden. "Gruppen som metod" är utmärkande för arbetet, vilket ger utrymme både för individuell och för kollektiv utveckling och lärande.

En metod med maktkritisk och interaktiv utgångspunkt står i fokus även i artikeln av Anna Wahl och Charlotte Holgersson, "Med Agnes i ryggen. Om separatistiska metoder i jämställdhetsarbete". *Agnes* är ett program som riktar sig enbart till kvinnor och författarna diskuterar både möjligheterna och problemen med ansatsen. De argumenterar för vinsterna i termer av kollektiv egenmakt, det vill säga en gemensam förståelse, samhörighet och handlingskraft som kan utvecklas när en organisatorisk snarare än en individuell inriktning tillämpas i förändringsarbete. De utvecklar därmed en teoretisk förståelse för att arbeta separatistiskt, med separatism som metod snarare än som mål. Metoden syftar till att utbilda

förändringsagenter och här är det även kvinnor som inte befinner sig på ledande positioner som medverkar. En förutsättning för att arbetet ska kunna bedrivas med framgång är emellertid att det också har funnits en legitimitet för programmet. Så har varit fallet med *Agnes*. Resurser i form av tid har avsatts och eftersom programmet har genomförts inom ramen för JiHU-uppdraget har det också funnits en organisatorisk efterfrågan, både när det gäller kunskap och förändringsinitiativ. Programmet synliggör således de möjligheter som kan finnas i det politiska uppdraget – om det finns organisatorisk vilja, vill säga.

I ”Vem ska leda jämställdhetsarbetet inom akademien? En studie av jägmästarprogrammet vid SLU” ställer Stina Powell och Ann Grubbström frågor om både det formella och det informella ledarskapets betydelse för att arbeta med att synliggöra ojämställdheten och på så vis arbeta med jämställdhet inom utbildningen och bland studenterna. Deras exempel hämtas från en utbildning som både är starkt mansdominerad och med en påtagligt manligt kodad syn på de verksamheter (skogens näringar) som studenterna utbildas till. Att förlita sig på att de formella ledarna ska ta ansvar riskerar att jämställdhetsarbetet stannar vid en ”läpparnas bekänelse”. Utifrån sin analys av lärare och yrkesverksamma kvinnliga förebilder som medverkar i utbildningsprogrammet visar författarna att det i själva verket är dessa som är centrala för förändringsarbetet. Problemet är att ansvaret är otydligt och möjligheterna att ta på sig rollen som

förändringsagent upplevs som begränsat. Liksom Wahl och Holgersson lyfter de fram vikten av att det finns ett organisatoriskt stöd på den formella ledningsnivån för att dessa lärare ska ha kraft att göra jämställdhetsfrågor till dagliga praktiker i undervisningen.

Detta temanummer innehåller även två frispel som båda tar sin utgångspunkt i det konkreta jämställdhetsarbetet ute på lärosätena. Här är det *känslor* och hanteringen av de känslor som väcks som står i fokus. Minna Salminen-Karlsson som arbetat som jämställdhetsspecialist under många år delar sina personliga reflektioner utifrån de till synes diametralt olika roller hon ställs inför som administrativ jämställdhetsspecialist med vetenskaplig förankring i genusforskningen. Hennes text med rubriken ”Jämställdhetsspecialist och genusforskare – en kameleont” sätter fingret på något som under åtskilliga år har uppfattats som ett dilemma – vad har genusforskning med jämställdhetsarbete att göra? Själva forskningen är en viktig utgångspunkt för jämställdhetsarbetet som bedrivs utifrån ett makt- och förändringsperspektiv men vilka är beröringspunkterna mellan forskningsfältet och det praktiska arbetet egentligen? Det var frågor som väcktes redan på 80-talet då det framhölls att kvinnoforskning (som det hette vid denna tid) inte kan reduceras till jämställdhetsforskning. Här lades också en grund för den politisering som Johansson Wilén med flera diskuterar och som har använts för att avfärda jämställdhet som både ideologistyrtd och ideologiproducerande. Frispelet rör

sig mellan dessa olika positioner och de känslor som balansgången ger upphov till. Salminen-Karlsson reflekterar dessutom över sitt ”akademiska jag”, det vill säga den yrkesidentitet som värnar akademisk frihet, och de utmaningar som denna akademiska frihet står inför.

Att försöka hitta en balans mellan dessa tre roller skulle kunna tolkas som ett utslag av det ”känslorarbete” som Anita Beckman och Carina Kullgren beskriver i sitt frispel ”När känslorna tar över”. Här får läsaren ta del av målande beskrivningar av mötet med de medarbetare som deltar i de utbildningstillfällena om normkritik som ges inom ramen för JiHU-arbetet vid deras lärosäte. Författarna beskriver det motstånd som väcks när det handlar om konkreta utbildningsinsatser och inte bara om att skriva policydokument. Inte minst om de som befinner sig i rummet uppfattar sig vara beordrade att närvara. Deras slutord – att känslorna i själva verket är en del av lösningen och att ”möjligheterna bor i de produktiva revorna”, det vill säga är något som bör bejakas istället för att undanträngas får stå som slutord här. Motstånd är förväntat i ett proaktivt förändringsarbete. Att våga möta detta motstånd skapar en möjlighet, och är kanske en förutsättning, för att denna politiska satsning ska kunna bli något annat än ytterligare en administrativ och avpolitiserad pappersprodukt.

Birgitta Jordansson och Helen Peterson, gästredaktörer

Referenser

Hellmark Knutsson, Helen (2016) Nu ska alla högskolor öka jämställdheten. *Dagens Arena* 16 februari 2016, <http://www.dagensarena.se/opinion/helene-hellmark-knutsson>.

Jordansson, Birgitta och Peterson, Helen (kommande) *Jämställda universitet och högskolor – ett Sisyfosarbete?* Lund: Studentlitteratur.

Prop. 1992/93:1 *Om universitet och högskolor – frihet för kvalitet*. Stockholm: Regeringskansliet.

Prop. 2009/10:149 *En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor*. Stockholm: Regeringskansliet.

SOU 2008:104 *Självständiga lärosäten*. Betänkande av Autonomiutredningen. Stockholm: Fritzes.

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

Tidskrift för genusvetenskap, (2011) Tema: Jämställdhet 32 (2-3).

Tidskrift för genusvetenskap (2012), Tema Akademiens villkor 33 (1-2).