

ACTION-ORIENTED GENDER RESEARCH FOR A GENDER-AWARE ACADEMY

SUSANNE ANDERSSON AND EVA AMUNSDOTTER

Keywords

Gender-aware leadership, action-oriented gender research, gender research, pedagogical theory, managers, gender-aware academy

Summary

The article presents how the approach action-oriented gender research can be used in change processes to achieve a gender-aware academy. The approach has previously been developed in several research and development projects, in the public and private sectors, while the article shows that the approach can also be applied within the academy.

Action-oriented gender research is rooted in gender research that studies how gender is done in organizations, and in action-oriented pedagogical theory that engages with learning in and development of organizations. The approach also has a well-proven methodology for how processes of change can be conducted. The methodology is characterized by working with a group as a method and especially a group of managers; both women and men. The approach is further characterized by two models that are anchored in gender and action research. The approach's model of change consists of three processes: learning and exploration, mobilization and change (Amundsdotter 2009).

Participating managers initially work to create knowledge about how gender is done in the organization. Thereafter, mobilization for change begins through the development of strategies and a deepened understanding of gender, power and organization. The strategies are gradually formed into change work at one's own workplace. The gender-theoretically grounded model included in the approach has taken inspiration from Joan Acker (1992) and consists of four processes: gender divisions, symbols and images, interactions and internal mental work. This latter model has been applied in the learning and change processes that are organized so that both quantitative and qualitative aspects are focused.

The purpose of the article is to present the theoretical and methodological foundations of the approach and to show how the approach has been applied within academia. In addition, the results that emerged during change work at two Swedish universities with the ambition of achieving a gender-aware academy are described.

Artikeln presenterar hur ansatsen aktionsorienterad genusforskning kan användas vid förändringsarbete för att åstadkomma en genusmedveten akademi. Ansatsen har tidigare utvecklats inom flera olika forsknings- och utvecklingsprojekt såväl inom näringsliv som i offentliga organisationer, och artikeln visar hur den även kan tillämpas inom akademien.

AKTIONSORIENTERAD GENUSFORSKNING FÖR EN GENUSMEDVETEN AKADEMI

SUSANNE ANDERSSON OCH EVA AMUNSDOTTER

Akademien genomsyras av föreställningen om att dess utmärkande drag är meritokrati och objektivitet, där kön inte har någon betydelse utan alla verkar på lika villkor. Det är de främsta som får de högsta positionerna och som får goda villkor för undervisning, meritering och karriär. När denna föreställning undersöks ur ett genusperspektiv visar den att akademien i själva verket är en plats där ojämställdhet (åter)skapas (se till exempel Husu 2005; Chrapkowska 2006; Dahlerup 2010; Berg med flera 2012; van den Brink och Benschop 2012; Danell och Hjerm 2013; Sjöstrand 2014).

Historiskt sett har flera regeringar försökt råda bot på ojämställdheten inom akademien genom att initiera en rad jämställdhetsprojekt som företrädesvis strävat efter att reformera de strukturella förhållandena med den låga andelen kvinnor som är professorer (Törnqvist 2006; Dahlerup 2010). Det senaste regeringsuppdraget till svenska lärosäten som löpte mellan 2017 och 2019 utgjordes av det så kallade JiHU-projektet (Jämställdhetsintegrering av högskolor och universitet). Detta uppdrag syftade till att åstadkomma mer genomgripande förändringar och fokuserade i högre grad på den organisatoriska nivån. Jordansson och Peterson (2019), som analyserat de planer som lärosätena tagit fram inom satsningen, menar att trots de höga ambitionerna som fanns var det endast ett fåtal av planerna som hade ansatser till reella förändringar. De skriver att pla-

nerna möjligen kan komma att bidra till att kvinnor får bättre möjligheter, men att det sker till priset av att de behöver anpassa sig till den rådande kulturen. För att en reell förändring ska ske menar författarna att det krävs att rådande normer, kulturer, stereotyper och maktordningar synliggörs och förändras. Detta kommer att utmana de dagliga rutinerna, positionerna och maktrelationerna, och det kommer därför att ta lång tid att genomföra samtidigt som det även kommer att möta motstånd.

Vi delar uppfattningen att det krävs ett helhetsgrepp för att reella förändringar ska kunna åstadkommas, och för oss betyder det att man måste fokusera på den organisatoriska nivån. Alltjämt är det viktigt att arbeta med att öka andelen kvinnor som är professorer och kvinnor i ledande positioner. Det är lika viktigt att synliggöra samt arbeta med att förändra begränsande normer, värderingar och ideal som återskapas i vardagen (Andersson och Amundsdotter 2013). Den genusvetenskapliga förankringen är då betydelsefull. Utan en sådan riskerar förändringsarbetet bara att ske på ytan och då enbart bli en kosmetisk förändring. Genusvetenskapen pekar dessutom på nödvändigheten av att belysa de maktrelationer som är verksamma då den eller de som har formell/informell makt kan bestämma i vilket sammanhang och på vilka sätt som genus ska göras relevant (Martin 2003, 2006; Andersson 2020). Här menar vi att chefer med formell makt har ett speciellt ansvar att verka för att reella förändringar sker så att all personal får likvärdiga villkor för utveckling och karriär.

Ett arbete för att åstadkomma reell för-

ändring behöver dessutom underbyggas av kunskap och väl beprövad erfarenhet av hur ett förändringsarbete på bästa sätt ska bedrivas. Det är här ansatsen aktionsorienterad genusforskning kommer in i bilden vid utvecklingen av en genusmedveten akademi. Detta leder oss in på artikelns syfte, nämligen att presentera ansatsen aktionsorienterad genusforskning och dess teoretiska och metodologiska grunder. Syftet är vidare att visa hur ansatsen kan tillämpas i utvecklingen av en genusmedveten akademi. I artikeln lyfter vi även fram resultaten från ett sådant förändringsarbete.

Genusforskning i organisationer och i akademien

Ansatsen aktionsorienterad genusforskning har en förankring i den genusforskning som studerar hur genus görs i organisationer. Idag finns det omfattande forskning på genus- och organisationsfältet som visar att genus konstrueras samtidigt som organisationen tar form. I det dagliga arbetet på en arbetsplats reproduceras genus i uppfattningar kring hur människor ska förstås, hur verksamheten bör organiseras och vilka normer, värderingar och ideal som ska råda (se till exempel Connell 1987; Acker 1992; Kelan 2010; Wahl med flera 2011). Just dessa dagliga aktiviteter utgör huvudargumentet för varför arbetet med att förändra den rådande genusordningen i akademien även behöver fokusera på normer, värderingar och ideal samt på formella och informella maktrelationer.

Det har bedrivits en del forskning på det

här området inom akademien. I en undersökning som genomfördes vid den naturvetenskapliga fakulteten vid Göteborgs universitet för ett antal år sedan framkom exempel som visade på att idealbilden för en forskare var en hängiven man som lever för sitt jobb och som låter familjen komma i andra hand. Undersökningen påvisade dessutom att det vid sidan av de formella beslutsvägarna fanns informella sådana där makt reproducerades och att dessa upprätthölls av nätverk som bestod av män (Berg med flera 2012). Andra forskare har undersökt hur arbetet organiseras, till exempel har tidsallokering fokuserats. Vid en undersökning där 140 amerikanska universitetsinstitutioner ingick framkommer att kvinnor tidsmässigt i mycket högre grad ägnar sig åt arbetsuppgifter som är nödvändiga och tidskrävande, men inte meriterande – så kallat akademiskt hushållsarbete (Kalm 2019). Nu är detta en undersökning från amerikanska universitet medan statistik saknas från svenska universitet. Kalm (2019) menar att det finns skäl att tro att akademiskt hushållsarbete är lika omfattande i Sverige, men då statistik saknas är det osynligt. Även Sjöstrand (2014) lyfter problematiken med att kvinnor i högre grad utför mer administrativa uppgifter, vilket då tar tid ifrån meritering. Vidare finner Schnaas (2011) att kvinnor som är doktorander oftare tillfrågas om att bidra med administrativa och icke vetenskapligt meriterande uppgifter, något hon kallar för ”osynligt arbete”. Då den akademiska karriären styrs av antalet publiceringar blir följden oundvikligen att dessa sysslor stjäl tid från forskning och

publicering. Sjöstrand benämner därför dessa sysslor för karriärstjälpande sysslor. Forskning visar också att kvinnor undervisar mer på grundnivån, och har då större studentgrupper som tar mer tid i anspråk än motsvarande undervisning på högre nivåer (Sjöstrand 2014).

Husu (2005) fann vid studier av hur genus konstrueras inom akademien att mycket av det som händer är subtilt. Om de begränsande genuskonstruktionerna betraktas vid ett enstaka tillfälle kan de framstå som nästintill harmlösa och därför anses ha begränsad betydelse. Det är när de upprepas dag efter dag, vecka efter vecka, år efter år i många olika sammanhang, som de formar människors arbetsförhållanden samt villkoren för utveckling och karriär (Husu 2005; Andersson och Amundsdotter 2012). Och det är just på ett sådant sätt som en hierarkisk genusordning återskapas, något som gynnar män i mycket högre grad än kvinnor.

Utmaningen vid ett förändringsarbete är att trots att människor är aktörer och bidrar till reproducerandet av såväl genus som organisation, uppfattas det inte på ett sådant sätt. Istället sker reproducerandet till stora delar oreflekterat (Martin 2003, 2006). Vad gäller konstruktioner av genus finns det givetvis direkt illvillig maktutövning och marginalisering, men Martin (2003) menar att de mer oreflekterade agerandena är vanligare, vilka ger upphov till specifika och begränsande genusmönster. Människor vet underförstått vilka normer som råder kring hur de förväntas och bör uttrycka och framföra genus, samt att arbetsuppgifter, positioner eller verksam-

heter är könsmärkta och värderas därefter. De vet också hur kollegornas forskning ska värderas, det vill säga vems forskning som ska uppmärksammas och vems som inte behöver uppmärksammas. Det som saknas är en medveten reflektion över vilka konsekvenser det dagliga agerandet, som vilar på förståelser som tas för givna, får för villkoren för exempelvis kunskapsproduktion, meritering och karriär för kvinnor respektive män.

För att förstå hur detta går till är det nödvändigt att undersöka hur normer, värderingar och ideal konstrueras. Samtidigt är det viktigt att fokusera på såväl de formella som de informella maktrelationerna. Det är med andra ord nödvändigt att synliggöra och förändra det dagliga görandet av genus, vilket utgör en metodologisk utmaning. För hur kan detta oreflekterade reproducerande synliggöras om människor inte är medvetna om att de själva bidrar till dess återskapande? Som en metod för att möta denna utmaning har ansatsen aktionsorienterad genusforskning utvecklats, och den är förankrad i såväl genusvetenskaplig forskning som den pedagogiska forskningens aktionsorienterade gren.

Ansatsens genusteoretiska förankring

Inom ramen för den aktionsorienterade genusforskningen är det framför allt två klassiska referenser som valts ut och blivit centrala: West och Zimmerman (1987) samt Acker (1992). Båda dessa klassiska texter har haft ett betydande inflytande för forskare inom genus- och organisationsfältet (Wickes och Emmison 2007;

Nkomo och Rodriguez 2019) och således även för oss när vi utvecklade ansatsen aktionsorienterad genusforskning. West och Zimmermans (1987) text med titeln "Doing gender" skrevs i en etnometodologisk tradition för att skapa en teoretisk förståelse för hur det i vardaglig interaktion konstrueras uppfattningar om kön som ger upphov till skilda och könsspecifika upplevelser samt förväntningar på ageranden. De skriver att det första som sker när vi möter en ny människa är att vi kategoriserar denna efter vilket kön den uppvisar. Om det är möjligt att göra en enkel könsässig kategorisering sker detta blixtnabbt och oreflekterat. När en person väl är kategoriserad aktiveras en mängd föreställningar om den andra personen utifrån normativa uppfattningar (ofta fördomar) om den specifika kategorin. Inom en organisatorisk kontext har detta institutionaliserats på ett sådant sätt att människor förväntas förhålla sig till samt återskapa de normer som finns inom det givna sammanhanget genom att i interaktion samspeja på ett, för denna kategori, normativt accepterat sätt. De som försöker bryta detta normativa spel förväntas ändå känna till hur de egentligen borde bete sig.

Den andra centrala teoretikern i ansatsen är Joan Acker. Acker har haft ett betydande inflytande på genusforskare över hela världen som bedriver forskning i organisationer. I ett temanummer av tidskriften *Gender, Work and Organization* beskrivs hon som gudmor av dem som följt i hennes fotspår (Benschop och van den Brink 2019). Acker var en av de första som redan på 1970-talet började proble-

matsera klassisk organisationsteoretisk litteratur ur ett genusperspektiv (Acker och Van Houten 1974). Hon har dock blivit mer uppmärksammas för de två artiklar som publicerades 1990 och 1992 där hon presenterar en egen modell av den genusforskning som då var aktuell. I likhet med West och Zimmerman menar Acker att genus ständigt konstrueras i pågående processer inom organisationer. Det kan vara konkreta aktiviteter som vad människor gör och säger men också hur de tänker, för enligt henne är tänkande också en aktivitet. Acker (1992) menar att om ambitionen är att analysera organisationers genusordning är det framför allt fyra processer som man måste fokusera på: 1) strukturer ("gender divisions"), 2) symboler och föreställningar ("symbols and images"), 3) interaktion mellan människor ("interaction") samt 4) personligt identitetsarbete ("internal mental work"). Hon menar med andra ord att det inte räcker med att bara undersöka den första processen, strukturer, som av oss tolkats som kvantitativa segregeringsmönster. Det är lika viktigt att studera symboler och föreställningar kring exempelvis idealen för vem som uppfattas vara chef eller forskare. Den tredje processen av betydelse som lyfts fram är den dagliga interaktionen mellan människor, exempelvis den som pågår under möten. Den sista processen utgörs av människors identitetsarbete. Processerna är enligt Acker analytiskt åtskilda, men i verkligheten sammanvävda på komplexa sätt – och sammantaget ger de upphov till en genusordning.

Vi har i tidigare projekt tillämpat Ackers

modell såväl teoretiskt som metodologiskt (se exempelvis Andersson med flera 2009). Genom modellen har det i samtliga projekt skapats en genusteoretisk förankring som omfattat flera processer av hur genus konstrueras. Modellens fyra processer har även kunnat användas metodologiskt vid organiserandet av deltagarnas lärprocesser så att de inte bara omfattade det kvantitativa, strukturerna, utan även kvalitativa aspekter. Detta har i sin tur bidragit till att dagliga ageranden som har pågått under lång tid och som återskapat genusordningen, blivit synliga. På så sätt har en grund lagts till ett möjligt förändringsarbete för de deltagande cheferna.

Ansatsens aktionsorienterade förankring

Utöver den genusteoretiska förankringen har ansatsen aktionsorienterad genusforskning sin hemvist på den pedagogiska teorbildningens aktionsorienterade gren, där forskare tillsammans med organisationsmedlemmar i olika interaktiva processer arbetar med att synliggöra begränsande praktiker som tas för givet för att därefter arbeta med att förändra dem (Argyris och Schön 1996; Svensson med flera 2002; Amundsdotter 2009; Andersson och Amundsdotter 2012). Synliggörandet sker genom att deltagarna studerar sin egen praktik, och dessa analyser blir sedan föremål för diskussion och kritisk reflektion i grupp. På detta sätt utvecklar deltagarna gradvis en annan förståelse, och de skapar en problembild som efterföljande förändringsarbeten sedan tar utgångspunkt i. Forskarna får samtidigt väl grundad empiri

som kan fördjupas analytiskt i efterhand (Svensson med flera 2002; Johannisson, Gunnarsson och Stjernberg 2008). I projekten bedrivs så kallad *medforskning*, vilket innebär att såväl deltagare som forskare bedriver forskning. De olika rollerna är samtidigt både praktiktäna och förändringsinriktade, något som kännetecknar de båda projekten i den här artikeln.

Vi är inte ensamma om att bedriva forsknings- och utvecklingsprojekt som kännetecknas av att de är handlingsinriktade, och har gemensamma kunskapsprocesser mellan deltagare och forskare. Nedan görs en kort genomgång med ett urval av områden och centrala aktörer, och det är alltså inte någon fullständig översikt.

Forskaren Annika Vänje (2003, 2005) använder Ackers modell teoretiskt och metodologiskt i ett interaktivt forsknings- och utvecklingsprojekt inom svensk industri, något som även görs av Gunnarsson med flera (2007). Den statliga myndigheten Vinnova har finansierat ett antal programutlysningar inom behovsmotiverad genusforskning för innovation, och i flera av dessa utlysningar har en så kallad interaktiv forskningsansats välkomnats. I några av programmets projekt ingick olika lärosäten som ofta samarbetade med olika industripartners (se exempelvis utvärderingar där även en översikt av projekten presenteras: Furst Hörte 2009; Nyberg 2011; Heikkilä 2016).

I det efterföljande Tiger-programmet, *Tillämpad genusforskning i starka forsknings- och innovationsmiljöer*, fanns en rad projekt med aktionsorienterade ansatser och genus-

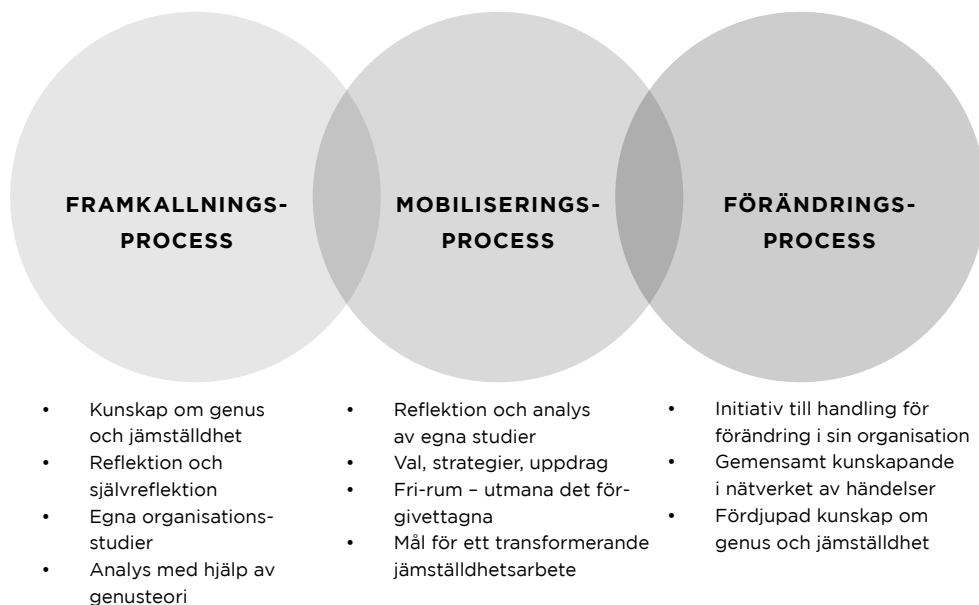
teoretiska perspektiv. Även inom dessa projekt deltog akademien, men då precis som tidigare tillsammans med olika industripartners. Programmet resulterade bland annat i en antologi utgiven av Vinnova, där artiklar från merparten av projekten publicerades (Andersson med flera 2012).

Inom ramen för *Delegationen för jämställdhet i högskolan*, som pågick 2009–2010, återfinns flera projekt med genusteoretiska perspektiv i gemensamma kunskapsprocesser och med en handlingsinriktning (se exempelvis Heikkilä och Häyrén Weinstein 2009; Sjöstrand 2014).

Projekten som här har omnämnts uppvisar likheter med ansatsen aktionsorienterad genusforskning, framförallt då Ackers modell fungerat som teoretisk och metodologisk grund för många samt att de haft handlingsinriktade inslag. Det som skiljer den ansats som här presenteras från de övriga är den tillämpade processmodellen för förändringsarbetet, som presenteras nedan.

Ansatsens processmodell

Lärande- och förändringsprocesserna i ansatsen aktionsorienterad genusforskning har organiserats efter en processmodell som utvecklats av Amundsdotter (2009) och som består av tre delar: framkallning, mobilisering och förändring för grupper. Syftet med att tillämpa processmodellen har varit att gruppen som deltar ska få syn på hur genus ges betydelse, att de ska lägga upp strategier för att därefter påbörja förändringsarbetet. De tre processerna är delvis separerade samtidigt som de i viss mån löper in i varandra.



Processmodell för grupper av förändringsledare

Den första processen: framkallning

Den första processen är framkallning, och den går ut på att undersöka och lära sig om hur genus konstrueras i den egna kontexten. Metaforen om framkallning är hämtad från det gamla fotolabbet: Gruppen går in i mörkrummet och lägger vita ark i ett bad. Men det räcker inte med ett bad, för du måste använda ny vätska och dessutom belysa arken. Därigenom övergår det vita arket först till en otydlig bild som efterhand blir allt skarpare. En poäng med metaforen är att stanna kvar i mörkrummet för att så småningom få en så klar bild som möjligt (Amundsdotter 2009). Metaforen utgör även en illustration av själva processen – att göra genus tydligare, att se det som något framväxande snarare än något färdigt som direkt kan avtäckas. Framkallningsprocessen organiseras så att deltagarna reflekterar tillsammans och hjälper varandra att se och börja problematisera sådant som de hittills tagit för givet (Amundsdotter 2009).

Det första steget består av en period då man undersöker och lär sig hur genus ges betydelse vid den egna institutionen eller avdelningen, bland annat genom att deltagarna i en grupp genomför egna studier. Under denna initiala process behö-

ver deltagarna ta på sig ”genusglasögonen” för att sedan ”gå på spaning” för att kunna se hur genus görs i deras sammanhang. Dessa studier har strukturerats med stöd i Ackers fyra processer, vilket innebär att det fanns en genusvetenskaplig förankring men att de fyra processerna även fungerar som ett metodologiskt verktyg.

Deltagarnas arbete med att utforska sitt eget sammanhang, varvades under framkallningsprocesserna med kunskapspass om genus, ledarskap och organisation. Dessa kunskapspass kopplades till deltagarnas sammanhang, så att de kunde pröva olika perspektiv och sätt att förstå genus.

Den andra processen: mobilisering

Efter framkallningen, där deltagarna genom spaningar och olika former av samtal ökar medvetenheten kring hur genus konstrueras, läggs fokus på att samla ihop upptäckter och insikter. Amundsdotter (2009) kallar detta mobilisering. De framkallade bilderna ligger då till grund för mobiliseringsfasen. Deltagarna samlar ihop och summerar sina upptäckter och diskuterar förändringsstrategier. Dessa strategier handlar om vad de vill göra annorlunda, till exempel vad de vill påverka som chefer och hur de rent konkret ska göra detta.

I denna fas fortsätter de reflekterande processerna med fokus på det som framkommit hittills. Här fördjupas förståelsen och deltagarna analyserar de mönster som vuxit fram för att samla information inför förändringsarbetet. Allt kan inte förändras på en gång, så man behöver utveckla

strategier för att välja vilka problem som måste förändras först.

Under mobiliseringen undersöks vad som behöver göras för att saker och ting ska bli annorlunda. Det är ofta ett krävande arbete, och där kan gruppen hjälpa varandra att benämna såväl problem som önskade lägen som gruppen vill röra sig mot. Här är det centralt att försöka etablera ett så kallat frirum. Begreppet frirum ses som en process, där reflektion, tillit och en gemensam process är tänkta att bidra till ett ”rum” där deltagarna erbjuds möjligheten att stanna upp och utforska sin egen praktik. Det är främst från en inriktning som kallar sig kritisk utopisk aktionsforskning som begreppet frirum utvecklats (Aagard och Nielsen 2006). Forskarna skriver om att möjliggöra fria utrymmen där det blir möjligt att reflektera i olika banor och där människor ska kunna få insikt om mönster och konstruktioner. Frirummet är tänkt att växa fram i en grupp, för att skapa ett socialt utrymme format av tillit samt ett sammanhang som erbjuder ett brott i förhållande till deltagarnas vardagliga praktik och verklighet, med möjlighet att skapa en alternativ verklighet som på samma gång gör det möjligt att påbörja ett förändringsarbete (Amundsdotter 2009, 2020).

Den tredje processen: förändring

Under den sista fasen, förändringsfasen (Amundsdotter 2009), bidrar deltagarna till varandras arbete som förändringsledare. Det är i regel utmanande att pröva olika handlingar för att skapa nya lägen. Gruppens funktion blir minst lika viktig under denna fas, då deltagarna prövar

olika handlingar i en förändringsledarroll.

Skeenden som deltagarna har initierat på sina egna arbetsplatser tas upp till gemensam diskussion, både för att utvärdera dem men också för att lära av varandra. Ambitionen är nu att utifrån dessa diskussioner utarbeta och pröva olika strategier för ett förändringsarbete. Inom ramen för denna tredje process prövas förändringsstrategier systematiskt och är föremål för lärande och kritisk diskussion.

Genomgående har vi forskare även guidat olika reflekterande processer, som syftat till att ge perspektiv på och fortsätta att ha ett undersökande förhållningssätt i gruppen. Samtal har använts under träffarna med gruppen, mot bakgrund av projektets mål och med en tillit till en gemensam vilja och förmåga att skapa kunskap, medvetenhet och förändring för ett genusmedvetet ledarskap. Samtalen har bland annat formats med inspiration från Tom Andersens arbete med reflekterande processer (2011). Genom att samtala i flera steg, exempelvis genom att reflektera över vad deltagarna hör av ett samtal och låta samtalet gå fram och tillbaka mellan olika deltagare, kan dessa reflektioner enligt Andersen skapa nya sätt att tänka som i sin tur kan leda till nytt handlande.

Vi har använt detta samtalande i flera steg för att göra det möjligt att upptäcka dilemman, problem och maktordningar. Samtalen kan också vara en hjälp till att framför allt kunna fördjupa det som görs och hur det skulle kunna göras annorlunda.

Reflekterande processer i syfte att undersöka och upptäcka användes även i arbetet med upplevelser av motstånd som

deltagarna mötte när de initierade olika förändringsarbeten, vanligtvis i form av ointresse från medarbetarna. Olika upplevelser av motstånd kan vi se i tidigare forskning (se exempelvis översikten i Amundsdotter med flera 2015; Wahl med flera 2008). I våra projekt i akademien behandlades erfarenheterna av motstånd i de reflekterande samtalen, och därigenom fungerade dessa som lärande för hela gruppen. Fokus låg på hur cheferna som förändringsledare skulle kunna möta och våga vara i motstånd och samtidigt hålla fast vid sina förändringsarbeten.

Vid de gemensamma träffarna var det också viktigt att reflektera över sitt eget motstånd i ledarrollen. Det är viktigt att uppmärksamma hur man startar förändringsprocesser, främjar nya sätt att tänka och handla samtidigt som man är en synlig förändringsledare. Olika aktionsorienterade projekt pekar på att för lite uppmärksamhet generellt ägnas åt förändringsledarnas eget motstånd och behovet av att lära om och lära nytt (Berge och Ve 2000).

Metod och tillvägagångssätt

Det empiriska material som presenteras i artikeln kommer från två forsknings- och utvecklingsprojekt som genomförts vid två svenska universitet. *Genusmedvetna chefer – ett villkor för ett genusmedvetet universitet* finansierades av Delegationen för jämställdhet i högskolan och bedrevs vid Stockholms universitet mellan 2011 och 2013 (Andersson och Amundsdotter 2013). *Möten, makt och kön* genomfördes vid, och finansierades av, Malmö univer-

sitet mellan 2016 och 2018 (Amundsdotter med flera 2018). I båda projekten har ansatsen aktionsorienterad genusforskning tillämpats med syfte att utveckla såväl genusmedvetna chefer som genusmedvetna organisationer. Ansatsen har tidigare tagits fram inom det privata näringslivet och offentliga organisationer, och det har bidragit till viktiga lärdomar som har kunnat tillämpas på projekten inom akademien. En sådan lärdom har varit den centrala roll som chefer på mellannivå har vid ett förändringsarbete, att de har makt att åstadkomma förändring då de befinner sig nära den organisatoriska vardagen och att de har ett direkt personalansvar (Andersson 2010). Inom akademien har prefekten en position som mellanchefer med formell makt och ansvar för bland annat personalens utveckling och den psykosociala arbetsmiljön. En annan lärdom från tidigare projekt är hur viktig processledning är, det vill säga att läroprocesserna i förändringsarbetet leds av en eller flera processledare på ett sådant sätt att deltagarna gradvis kan utveckla en förståelse där lärande och förändring främjas (Gunnarsson med flera 2007).

Ytterligare lärdom är att en grupp som har likartade erfarenheter kan spela en central roll vid denna form av förändringsarbeten. Lärandet främjas då i de samtal som pågår mellan deltagarna. Gruppens deltagare kan även stödja varandra både i förhållande till de problemområden som de brottas med och de förändringsarbeten som initieras eftersom de har likartade erfarenheter.

I tidigare projekt och även i projekten

inom akademien har deltagarna därför bestått av en grupp med ungefär 15 deltagare, både kvinnor och män. Inom de två projekten i akademien hade deltagarna positioner som prefekt, studierektor och avdelningschef. Urvalet av deltagarna skedde på lite olika sätt: några hade uppmanats av sina överordnade chefer att delta, andra hade själva valt att delta efter att ha sett en allmän inbjudan som spridits via respektive universitets interna kanaler.

Arbetet i de två projekten i akademien har varit upplagt på följande sätt: Chefsgruppen har haft träffar med oss enligt en viss periodicitet i kombination med att cheferna själva genomfört studier vid sina egna arbetsplatser. Dessa studier har varit upplagda enligt Ackers modell, vilket beskrivs mer utförligt senare i texten. Vid chefsträffarna har deltagarna presenterat sina studier som sedan diskuterats och kritiskt analyserats i gruppen. Dessa egna studier har kombinerats med att vi har genomfört kunskapspass om genus, organisation och ledarskap. Vi har även gjort observationer vid deltagarnas arbetsplatser och då framförallt av möten, vilka också låg till grund för kritisk analys i chefsgruppen.

Samtliga träffar med cheferna spelades in. Under träffarna med cheferna gjorde vi också var för sig noggranna anteckningar. Vid planeringen inför de efterkommande träffarna analyserades såväl inspelat material som anteckningar något som till del kom att påverka upplägget. Vid observationerna av deltagarnas organisatoriska sammanhang fördes anteckningar. De samtalsintervjuer, som genomfördes med

cheferna direkt efter mötesobservationerna, spelades in. Vid samtliga inspelningar informerades deltagarna om att materialet som samlades in skulle användas i forskningssyfte. Detta godkändes av deltagarna.

Resultat – nedslag i tre processer

Vad har då framkommit vid dessa framkallningsprocesser samt vad har deltagarna valt att förändra och hur har dessa förändringsarbeten varit upplagda?

Under framkallningsprocessen började deltagarna analysera de strukturella förhållandena vid den egna arbetsplatsen och vid universitetet som helhet – vilket motsvarar Ackers första process, strukturer. Deltagarna studerade bland annat hur många kvinnor respektive män som befann sig i den organisatoriska hierarkin vertikalt och horisontellt. Vid båda universiteten fanns en relativt jämn könsmässig sammansättning på de högsta positionerna, som rektor och ledningsgrupp, medan skillnaderna var tydliga mellan ämnena i förhållande till könsfördelning. Inom de humanvetenskapliga och samhällsvetenskapliga ämnena dominerade kvinnor, medan män dominerade inom de tekniska ämnena.

En grupp deltagare gjorde även en fördjupad analys av de strukturella förhållandena vid den egna fakulteten. För det första konstaterade de att det fanns flest män på fakultetens strategiska nivå, trots att övriga tjänster på fakultetens institutioner främst innehades av kvinnor. I den fördjupade analysen undersökte de sedan vilka som utformade de styrande doku-

menten för institutionernas verksamhet, organisation och resursfördelning. De fann då att dokumenten utarbetades inom administrationen i grupper som i princip enbart bestod av män, och att det saknades rutiner och organisering för representation och inflytande. De konstaterade med andra ord att det saknades inflytande och transparens för de olika institutionerna, som var kvinnodominerade, vid framtagandet av styrande dokument. I likhet med vad Berg med flera (2012) upptäckte, visade det sig således att även här fanns informella beslutsvägar som dominerades av män vilka påverkade kvinnornas möjlighet bedriva sin verksamhet.

Detta blev extra problematiskt då dokumenten oftast lades fram av ledningen vid fakulteten vid sittande möten eller bara någon dag innan, vilket resulterade i att de berörda mellancheferna, i regel kvinnor i rollen av prefekter, inte hann sätta sig in i dokumentens innehåll och dess konsekvenser ordentligt utan de fick helt enkelt acceptera dessa. Innan projektet startade och de fördjupade analyserna genomfördes hade just dessa förhållanden inte varit så uppenbara för deltagarna. Nu insåg de att män på de högsta nivåerna styrde deras verksamhet utan att de kvinnor som var chefer för verksamheten gavs möjlighet att få inflytande över och påverka utformningen av de styrande dokumenten för den verksamhet de ledde. Efter denna upptäckt började deltagarna i sina förändringsarbeten fokusera på att de skulle ha en bättre representation och därmed inflytande i de grupper som förberedde styrande dokument. De genomförde också att dokument

av avgörande betydelse för verksamheten skulle skickas ut i god tid före de möten där de skulle behandlas, så att alla fick möjlighet att sätta sig in i dem.

Även Ackers andra process var föremål för analyser och samtal, det vill säga vilka normer, värderingar och ideal som återskapades, exempelvis om ledarskap. Här fann gruppen vid spaningarna och efterföljande samtal att idealen för ledarskap kunde skilja sig mellan nivåerna, och mellan kvinnor och män på samma nivå. Även hur en administratör skulle uppträda var föremål för framkallning och diskussion. Det fanns upplevelser av att om en kvinna som var administratör tog ”för mycket plats” upplevdes det utmanande. Normen för denna kvinnodominerade yrkesgrupp var att de skulle sitta med på möten utan att tala så mycket. Här framkom även att det fanns normer för hur mycket talutrymme en kvinna på ledande position kunde få vid ett möte, att det var problematiskt och till och med oroande om hon tog allt för mycket talutrymme. Bara genom att diskutera detta insåg deltagarna att normerna behövde förändras, så att oavsett position skulle de som var insatta i det som diskuterades kunna framföra sina synpunkter utan att det skulle upplevas utmanande.

Under framkallningsprocessen följde därefter studier av interaktion, det vill säga Ackers tredje process. Här observerades framför allt vanliga personalmöten. Nedan följer exempel på tematik och frågeställningar som styrts vad som mer specifikt observerats under möten:

- Bordsplacering: hur sitter man runt bordet, vem kommer först, vem kommer sent, vilka sitter bredvid eller mitt emot varandra, vems ankomst leder till att mötet börjar.
- Talmängd: vem pratar mycket, mindre eller inte alls.
- Bekräftelsemönster: vilka talar med, bekräftar och tittar på varandra, hur sker fördelning av ordet, vem/vilka bekräftas mindre eller inte alls.
- Vem ställer frågor och vem definierar exempelvis ett problem eller en situation?
- Vem får sista ordet i en diskussion?

Upptäckterna som framkom då möten granskades var att de uppfattades som exkluderande för vissa, men inkluderande för andra och att olika slag av såväl formella som informella maktordningar var aktiva. Detta var inte heller något som deltagarna hade reflekterat över tidigare, men som de nu insåg hade stor betydelse för möteskulturen på arbetsplatsen. De insåg att man redan vid bordsplaceringen återskapade en hierarki som även avspeglades i vilka som fick mest inflytande i samtalen. Talmängden visade sig dock inte vara avgörande. Det innebar inte enbart att den som talade mycket hade makt, utan kunde också

tyda på maktlöshet. Däremot utgjorde bekräftelsemönster en form där makt respektive avsaknad av makt återskapades både på direkta och mer subtila sätt. En kvinna som var mellanchef ansågs bryta en norm om att nyanställda framförallt ska lyssna – genom att hon uppfattades tala alltför mycket på möten, och hon fick inte heller någon bekräftelse på vad hon sade. Mellan männen på olika positioner fanns däremot tydliga bekräftelsemönster, vilket gjorde att deras framlagda förslag fick stort inflytande oavsett vilken position de hade. Många kvinnor och män satt helt tysta under mötena, vilket inte heller var önskvärt då cheferna gärna önskade ett aktivt deltagande.

Flera deltagare inledde förändringsarbeten kring möten. Exempelvis att förbereda mötena bättre genom att skicka ut viktiga dokument i god tid. Men även genom att se över samtalstid och bekräftelsemönster, så att fler skulle komma till tals och få inflytande i diskussionerna.

Ackers fjärde process, identitetsarbete, var också föremål för framkallning genom mer personliga samtal när gruppen träffades under projekten. Deltagarna gavs exempelvis i uppgift av oss att reflektera över hur genuskonstruktioner påverkat dem från uppväxten och fram till idag samt hur genus påverkade dem i deras nuvarande ledarroll och även i rollen som förändringsledare. En av de deltagande kvinnorna berättade att hon vid vissa möten upplevde att hon behövde göra sig ”manligare”; tala med ett mörkare tonläge, sträcka på sig och dra kavajen över bröstet. Identitetsarbetet hos medarbetarna

var också något som behandlades under dessa diskussioner, att den här formen av förändringsarbete kan väcka motstånd hos medarbetare just för att det utmanar den personliga identiteten. Detta skapade en bättre förståelse för varför det kan gå trögt när ett förändringsarbete initierades.

Under projektet framkallades även mer allvarliga kränkningar, något som uppdagades när några av de deltagande cheferna hade öppnat för samtal med medarbetare vid sin institution om genus och maktordningar i mer informella sammanhang. Framför allt var det flera kvinnor som då berättade om att de blev utsatta för trakasserier av en kollega som var man. Kränkningarna skedde genom att denne ständigt lyfte fram sin egen förträfflighet som forskare, samtidigt som han återkommande talade om för kvinnorna att de inte alls lyckades uppnå hög vetenskaplig kvalitet i sin forskning. Dessa kränkningar var dock inte något som kvinnorna vid den aktuella institutionen tidigare vågat tala med sina chefer om av rädsla för att situationen skulle förvärras ytterligare. Kvinnorna uppfattade det dessutom som att mannen var nära vän med en av cheferna, något som ytterligare bidrog till att kvinnorna tvekade att ta tala om kränkningarna. De kränkningar som uppdagades upplevdes förstås som oacceptabla av cheferna. Under projektet vidtogs åtgärder gentemot mannen, men även andra förändringsarbeten initierades. Det handlade om att få slut på kränkningarna genom att utveckla en mer öppen miljö, där sådana händelser inte kan passera obemärkt. Upptäckten ledde också till samtal i hela

projektgruppen om hur vi kan förstå att olika former av kränkande upplevelser kan pågå inom akademien under lång tid utan att det blir uppmärksammat eller talas om.

Sammanfattande diskussion

I den här artikeln har vi presenterat utmärkande drag för ansatsen aktionsorienterad genusforskning, såväl de teoretiska grunderna som det metodologiska upplägget. Vi har även visat empiriska exempel på hur ansatsen har tillämpats inom akademien och vad som har framkommit. Vårt huvudsakliga argument i artikeln är att om ambitionen är att åstadkomma reella förändringar inom akademien, så behöver vi fokusera på den organisatoriska nivån. Framför allt behöver vi bedriva ett förändringsarbete genom att synliggöra samt arbeta med att förändra de normer, värderingar och ideal som genomsyrar den akademiska vardagen och som återskapas gång på gång. I dessa sammanhang behöver både verkamma formella och informella maktrelationer synliggöras samtidigt, eftersom den som har makt kan avgöra när och hur genus ska göras relevant. För att denna form av förändringsarbeten ska bidra till reella förändringar krävs dessutom ett kritiskt perspektiv – och genusperspektivet är ett sådant. För att ett kritiskt perspektiv ska bli verkningsfullt behöver lärprocesserna både få ta tid samt guidas mot en fördjupning i den grupp av ledare och chefer som ska driva förändringsarbetet. För detta krävs en processledning som guidar processerna och som är förankrad i ett genusvetenskapligt perspektiv.

Arbetet med att utveckla en genusmed-

veten och jämställdhetsintegrerad akademi behöver med andra ord vila på en genusvetenskaplig grund, både kunskapsmässigt och metodologiskt. Detta kritiska perspektiv behöver samtidigt paras med processledning för att reella förändringar ska kunna uppnås.

Genom att tillämpa ansatsen aktionsorienterad genusforskning har vi synliggjort hur genusordningen görs på en rad olika sätt vid de två universiteten – strukturellt genom utformandet av styrande dokument, vid reproducerandet av normer och ideal kring olika yrkesgrupper och positioner, under interaktionen vid vanliga personalmöten samt vid personligt identitetsarbete som chef och förändringsledare. Sammantaget har synliggörandet lett till initiering av olika förändringsprocesser som har utmanat de dagliga rutinerna, förståelsen av olika yrkesroller samt de formella och informella maktrelationerna.

Dessa två projekt har emellertid varit begränsade till några institutioner och avdelningar vid endast två universitet. Den här formen av förändringsarbeten skulle behöva spridas till fler universitet och högskolor, så att likvärdiga villkor skapas för de som undervisar och så att möjligheterna för meritering och karriär stärks för alla.

Akademien beskrivs ofta som unik med processer som inte alls liknar andra organisationer. Våra upptäckter har dock visat sig ha flera likheter mellan näringslivet och akademien. Genom designen med gruppen som metod i lär- och förändringsprocesser, har det inneburit framväxande upptäckter av hur genus ges betydelse i det egna ledarskapet och i den egna kontexten.

I de två projekten har det oreflekterade görandet blivit reflekterat och på så vis har kunskap kunnat skapas om betydelsen av både formella och informella ledare och om deras makt och inflytande över verksamheten. Genom detta utforskande, tillsammans med ledare i en bestämd organisatorisk kontext, har det subtila, som Liisa Husu (2005) menar utmärker akademien, kunnat framkallas på ett sätt som vi menar är viktigt för att främja reella förändringar. Under förändringsarbetet har ansatsen givit stöd åt att synliggöra en rad skeenden som bidragit till att återskapa maktordningar i akademien. Ansatsen har också givit stöd åt hur det går att arbeta för att förändra dessa maktordningar.

Referenser

- Aagaard Nielsen, Kurt och Steen Nielsen, Birger (2006) *Methodologies in action research*. Aagaard Nielsen, Kurt L och Svensson, Lennart (red) *Action and interactive research – beyond practice and theory*. Maastricht: Shaker Publishing.
- Acker, Joan (1992) *Gendering organizational theory*. Mills, Albert J. och Tancred, Peta (red) *Gendering organizational analysis*. Newbury Park, CA: Sage.
- Acker, Joan, Van Houten, Donald R (1974) Differential recruitment and control: The sex structuring of organizations. *Administrative Science Quarterly* 19(2): 152-163.
- Amundsdotter, Eva (2009) *Att framkalla och förändra ordningen: aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer*. Diss. Luleå: Luleå tekniska universitet.
- Amundsdotter, Eva (2020) *Att stanna upp – ett frirum för att se nya sätt*. Leo, Ulf och Amundsdotter, Eva (red) *Perspektiv på handledning för ledare i förskola och skola*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.
- Amundsdotter, Eva, Ericson, Mathias, Jansson, Ulrika och Linghag, Sophie (2015) *Motstånd och strategier i jämställdhetsarbete*. Karlstad: Karlstads universitet.
- Amundsdotter, Eva, Andersson, Susanne, Muhonen, Tuija och Liljeroth, Cristina (2018) *"Kvinnor talar ju också mycket på möten. Så vad är problemet?"*. Malmö: Malmö universitet.
- Andersen, Tom (2011) *Reflekterande processer: samtal och samtal om samtalen*. 5 uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Andersson, Susanne (2010) *Makt att förändra*. Niskanen, Kirsti och Nyberg, Anita (red) *Kön och makt i Norden, del 2*. Köpenhamn: Nordiska ministerrådet.
- Andersson, Susanne (2018) *Kollektivt lärande på genusvetenskaplig grund*. Granberg, Otto och Ohlsson, Jon (red) *Kollektivt lärande. I arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Andersson, Susanne (2020) *Bekräftelsemönster vid arbetsplatsmöten*. Keisu, Britt-Inger (red) *Att arbeta för lika villkor – ett maktperspektiv på arbete och organisation*. Lund: Studentlitteratur.
- Andersson, Susanne och Amundsdotter, Eva (2012) *Developing innovative organisations. Using action-orientated gender research*. Andersson, Susanne, Berglund, Karin, Gunnarsson, Ewa och Sundin, Elisabeth (red) *Promoting innovation. policies, practices and procedures*. Stockholm: Vinnova.
- Andersson, Susanne och Amundsdotter, Eva (2013) *Genusmedvetet akademiskt ledarskap*. Stockholm: Universitets- och högskolerådet.
- Andersson, Susanne, Amundsdotter Eva och Svensson Marita (2009). *Mellanchefen en maktpotential. Aktionsorienterad genusforskning*. Stockholm/Hudiksvall Stockholms universitet/Fiber Optic Valley.
- Argyris, Chris och Schön, Donald (1996) *Organizational learning II: Theory, methods and practice*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Benschop, Yvonne, van den Brink, Marieke (2019) The godmother of gendered organizations: In celebration of the work of Joan Acker. *Gender, Work and Organization* 26(6): 1763-1772.
- Berg, Christina, Edén, Staffan, Heimann, Samuel, Piexoto, Anna, Silander, Charlotte, Turner, David och Wyndhamn, Anna-Karin (2012) *Jämställda fakulteter? En studie av arbetsfördelning och normer hos lärare och forskare vid två fakulteter vid Göteborgs universitet*. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Berge, Britt-Marie och Ve, Hildur (2000) *Action research for gender equity*. Buckingham: Open University Press.

- Connell R W (1995) *Masculinities*. Berkeley: University of California Press.
- Chrapkowska, Cecilia (2006) *Akademins anrikning av män. En studie av svensk utbildningsstatistik 1957-2002*. Publicerad i anslutning till den nationella jämställdhetskongressen för universitet och högskolor, Uppsala universitet 18-19 oktober 2006. Uppsala: Uppsala universitet.
- Danell, Rickard, Hjerm, Mikael (2013) Career prospects for female university researchers have not improved. *Scientometrics* 94: 999-1006.
- Dahlerup, Drude (2010) *Jämställdhet i akademien. En forskningsöversikt*. Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan.
- Fürst Hörte, Gunilla (2009) *Behovet av genusperspektiv. Om innovation, hållbar tillväxt och jämställdhet*. Stockholm: Vinnova.
- Husu, Liisa (2005) *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor. Osynligt, synligt, subtiilt*. Stockholm: Högskoleverket.
- Gunnarsson, Ewa, Westberg, Hanna, Andersson, Susanne och Balkmar, Dag (2007) "Learning by fighting?" *Jämställdhet och genusvetenskap i Vinnovas organisation och verksamhetsområde*. Arbetsliv i omvandling 2007:14. Växjö: Växjö universitet.
- Heikkilä, Mia (2016) *Forskning och utveckling för ökad jämställdhet - Följeforskning om Vinnovas regeringsuppdrag avseende behovsmotiverad forskning för ökad jämställdhet 2013-2015*. Vinnova rapport VR 2016:04. Stockholm: Vinnova.
- Heikkilä, Mia och Häyrén Weinestål, Anneli (2009) *Kartläggning och analys av jämställdhetsinsatser vid svenska universitet och högskolor 2000-2009*. Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan (DJ).
- Johannisson, Bengt, Gunnarsson, Ewa och Stjernberg, Torbjörn (red) (2008) *Gemensamt kunskapande - den interaktiva forskningens praktik*. Växjö: Växjö University Press.
- Jordansson, Birgitta, Peterson, Helen (2019) Jämställdhetsintegrering vid svenska universitet och högskolor. Det politiska uppdraget återspeglar i lärosätenas planer. *Kvinder, kjønn & forskning* 28(1-2): 58-70.
- Kalm, Sara (2019) Om akademiskt hushållsarbete och dess fördelning. *Sociologisk forskning* 56(1): 5-26.
- Kelan, Elisabeth K (2010) Gender logic and (un)doing gender at work. *Gender, Work and Organization* 17(2): 176-194.
- Martin, Patricia Yancey (2003) "Said and done" versus "saying and doing". Gendering practices, practicing gender. *Gender & Society* 17(3): 342-366.
- Martin, Patricia Yancey (2006) Practising gender at work: Further thoughts of reflexivity. *Gender, Work and Organization* 13(3): 254-276.
- Nkomo, Stella M, Rodriguez, Jenny K (2019) Joan Acker's influence on management and organization studies: Review, analysis and directions for the future. *Gender, Work and Organization* 26(12): 1730-1748.
- Nyberg, Ann-Christin (2011) *Genusvägar till innovation - Erfarenheter från VINNVÄXT*. Vinnova rapport VR 2011:08. Stockholm: Vinnova.
- Rönblom, Malin, Amundsdotter, Eva, Carbin, Maria och Keisu, Britt-Inger (2014) *Hållbar strukturell förändring - möjlighet eller utopi?* Umeå universitet. Slutrapport från ett projekt finansierat av Delegationen för jämställdhet i högskolan. Stockholm: Universitets- och högskolerådet.
- Schnaas, Ulrika (2011) *Könsmedveten forskarhandledning - teoretiska utgångspunkter och praktiska erfarenheter*. Rapportserie från Avdelningen för universitetspedagogisk utveckling. Rapport nr 11. Uppsala: Uppsala universitet.

Svensson, Lennart, Brulin, Göran, Ellström, Per-Erik och Widegren, Örjan (red) (2002) *Interaktiv forskning – för utveckling av teori och praktik*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Sjöstrand, Alexandra (2014) *Jämställhet i högskolan – ska den nu ordnas en gång för alla?* Stockholm: Universitets- och högskolerådet.

Törnqvist, Maria (2006) *Könspolitik på gränsen: debatterna om varannan damernas och Thamprofessorerna*. Diss. Stockholm: Stockholms universitet.

van den Brink, Marieke, Benschop, Yvonne (2012) Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization* 19(4): 507-524.

Wahl, Anna, Edwards, Maud, Holgersson, Charlotte, Höök, Pia, Linghag Sophie och Rönnblom, Malin (2008) *Motstånd och fantasi. Historien om F*. Lund: Studentlitteratur.

Wahl, Anna, Holgersson, Charlotte, Höök, Pia och Linghag, Sophie (2011) *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*. Andra upplagan. Lund: Studentlitteratur.

West, Candace, Zimmerman, Don (1987) Doing gender. *Gender and Society* 1(2): 125-151.

Wickes, Rebecca, Emmison, Michael (2007) They are all 'doing gender' but are they all passing? A case study of the appropriation of a sociological concept. *The Sociological Review* 55(2): 311-330.

Vänje, Annika (2003) Teknik och emancipation. Doing gender som interaktivt förändringsarbete. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 1(3): 83-92.

Vänje, Annika (2005) *Att knäcka koderna. Praxis kring kön, industriell organisation och ledarskap*. Akademisk avhandling. Luleå: Luleå tekniska universitet.

Nyckelord

Genusmedvetet ledarskap, aktionsorienterad genusforskning, genusvetenskap, pedagogisk teoribildning, chefer, genusmedveten akademi

Susanne Andersson

Stockholms universitet

Institutionen för pedagogik och didaktik

Stockholms universitet, 106 91 Stockholm

E-post: susanne.andersson@edu.su.se

Eva Amundsdotter

Stockholms universitet

Institutionen för pedagogik och didaktik

Stockholms universitet, 106 91 Stockholm

E-post: eva.amundsdotter@edu.su.se