

JÄMSTÄLLDHETSSPECIALIST OCH GENUSFORSKARE – EN KAMELEONT

MINNA SALMINEN-KARLSSON

Det är inte helt enkelt att vara både genusforskare och jämställdhetsspecialist på ett universitet i Sverige. Mina europeiska kollegor på jämställdhetsfronten, de som ska skapa den första jämställdhetsplanen för sina universitet, många av dem i Östeuropa, ser lite förvånade ut när jag konstaterar detta. Jag har deltagit i två EU-projekt där universitet i olika länder är precis i början av ett organiserat jämställdhetsarbete. En del av de som är engagerade i dessa universitet har en bakgrund som genusforskare och tycker att de olika rollerna lätt går in i varandra. De börjar med jämställdhetsarbete utifrån sin kunskapsbas och/eller sina erfarenheter som forskare. I Sverige, där jämställdhetsarbetet har blivit institutionaliserat, har ansvaret för dess verkställighet ofta hamnat på den sidan av universiteten som kallas för stödverksamhet (administration) i stället för kärnverksamhet (undervisning och forskning).

Gapet mellan kärnverksamheten och administrationen är påtagligt i flera svenska universitet, och administrationen ses inte alltid med blida ögon från forskarnas sida. Då blir det besvärligt att i sin egen person kombinera dessa två. Det är inte bara olika beteenden, utan också olika sätt att tänka som krävs i de olika rollerna. Jag har insett att min yrkesidentitet är splittrad. Dels finns det ett forskarjag, som någorlunda anpassar sig till de normer som är accepterade på genusinstitutionen, och dels finns det ett jämställdhetsspecialistjag som försöker anpassa sig till administrationens, i mitt fall personalavdelningens, normer och från den positionen delta i jämställdhetsarbetet på universitetet. Ingetdera jaget är riktigt bekvämt i sin omgivning, förmodligen eftersom de spiller över på varandra, men i grunden har de båda en positiv syn på både genusforskning och jämställdhetsarbete.

Jag har varit med i spelet ganska länge, från den genusvetenskapliga kursen i Linköping 1992–1993 till idag. Jag har aldrig kallat mig för genusvetare – jag har endast en direkt genusvetenskaplig kurs i mitt CV – utan har identifierat mig som genusforskare, det vill säga stående på ”det andra benet” som länge var ett begrepp i genusforskningsfältet. Längre talades det om att genusvetenskapen skulle ha dels ett rent genusvetenskapligt och -teoretiskt ben, som bland annat skulle sörja för teoriutveckling och dels ett ben för ”genusforskning i ämnena”, som skulle ha ett genusperspektiv i forskningen i någon mer klassisk disciplin. Medan bland annat Vetenskapsrådets genuskommitté – så länge som den existerade – betonade vikten av båda benen har denna tudelning i hög grad försvunnit från genusforskningsdiskursen. I samma takt som genusvetenskapen har blivit alltmer genusvetenskaplig har jag känt mig alltmer utanför. Administratör har jag inte heller identifierat mig som, utan har inom administrationen mest arbetat i olika projekt och mer frikopplat än mina administratörskollegor, och med mina annorlunda arbetsvillkor inte riktigt tillhört det gänget heller.

Även om jag forskat om jämställdhet i akademien och medverkat i projekt som skulle främja densamma från början av 2000-talet, gjorde problemen med mina organisatoriska identiteter sig gällande först sedan jag fått en fast anställning på deltid som jämställdhetsspecialist på den administrativa sidan i början av 2010-talet. Då hade genusvetenskapen gått från att undersöka olika maktförhållanden och deras uttryck och konsekvenser mellan kvinnor och män, som relativt väldefinierade och i huvudsak socialt konstruerade kategorier, till att undersöka olika köns- och sexualitetskonstruktioner i ett intersektionellt perspektiv. Detta är en naturlig utveckling för en ung disciplin, men gjorde genusvetenskapen mindre relevant för det som jag som jämställdhetsspecialist ville och förväntades göra. Jämställdhet inom akademien handlade och handlar fortfarande om maktförhållanden mellan kvinnor och män, även om helst i ett intersektionellt perspektiv. Det är det som statsmakterna kräver av oss och det som kan förstås av målgrupperna, som framför allt definieras som forskare och lärare och i viss mån studenter. För trots att den administrativa personalen utgör en betydande del av universitetens anställda, nämns de ofta inte i de åtgärder som riktar sig till universitetet – i stället ses de och uppfattar sig ofta som relativt anonyma verkställare av sådana åtgärder. Så även när det gäller jämställdhet.

Skillnaderna exemplifieras av att mitt forskarjag ser med misstänksamhet på det som mitt jämställdhetsjag ser som viktigt och de metoder som jämställdhetsjaget använder. Omvänt undrar mitt jämställdhetsjag vad forskarna på genusinstitutionen egentligen håller på med. Det språk som forskarjaget

använder på genusinstitutionen går inte att använda på administrationen och tvärtom. Å ena sidan kan tankar som uppfattas som radikala om jag uttalar dem i administrationens fikarum och ute i verksamheten knappast uttalas i genusinstitutionens fikarum, eftersom de känns som hopplöst gammalmodiga och oteoretiserade. Å andra sidan, när jag arbetar som jämställdhetsspecialist placerad på administrationen kan många genusvetenskapliga frågeställningar kännas ganska esoteriska.

Samtidigt är det bra om en jämställdhetsspecialist också har en akademisk karriär bakom sig, även om själva den organisatoriska tillhörigheten skulle vara inom administrationen. Dels ökar det jämställdhetsspecialistens förståelse för det arbete och de maktstrukturer och tankar som jämställdhetsarbetet försöker ändra. Och dels, med tanke på klyftan mellan administrationen och den akademiska kärnverksamheten, kan det öka jämställdhetsarbetarens legitimitet bland lärare och forskare om hen kan uppfattas att åtminstone på något sätt tillhöra samma skara som de själva, med en forskarbakgrund. (Fast för det syftet behöver forskarbakgrunden inte vara i just genusvetenskap.)

Som jämställdhetsspecialist på universitetet utsätter man sig för kritik över att vara ideologisk, politiserad, att lägga sig i den akademiska friheten, att vara managerialistisk och styra på otillbörliga sätt. Men hemma på genusinstitutionen är kritiken den motsatta. Där möter jämställdhetsarbete som utgår från administrationen inga anklagelser om styrning och managerialism (för det gäller ju den goda saken), utan om att arbetet är för lamt och dikotomt – för mycket jämställdhet mellan kvinnor och män, för litet ifrågasättande av normer, särskilt heteronormen.

Som genusforskare utgår jag från att jämställdhet handlar om makt, och att trögheten och motståndet kan förklaras med makt. Men en genusforskare som landat i administrationen inser att makt är ett begrepp som sällan används. Administration består till stora delar av processer som kvalitetssäkrar verksamheten. Jämställdhet blir lätt en räkna aktivitet för att få verksamheten att uppfylla lagar och reglementen, samt självinsatta och utifrån kommande mål. Jämställdhetsplanerna beskriver vägen till jämställdhet som en process där den ena aktiviteten efter den andra kan bockas av på ett ordnat sätt och vägen bara leder framåt. Särskilt för nybörjare inom området kan det vara svårt att inse vilka maktspel som jämställdhetsarbete kan sätta igång och som leder till att de planerade metoderna inte fungerar eller inte leder till önskat resultat.

Men bristande maktanalys kan också förekomma på genusinstitutionen. När jag där hör missnöje med universitetets jämställdhetsarbete som alltför lamt och med ett alltför dikotomt perspektiv, tänker jag på att det är allt färre av mina kollegor som forskar om organisatoriska aspekter av (köns)makt. I

många genusforskningsprojekt handlar det i stället om individer eller grupper. Kunskapen om hur maktförhållanden iscensätts – och hur man strategiskt kan hantera dem – i organisationer är ett mer marginellt forskningsområde idag och därmed kan det också saknas kunskap om jämställdhetsarbetets villkor i universitetets olika maktordningar.

Som jämställdhetsspecialist försöker jag arbeta strategiskt i formella och informella maktstrukturer och det innebär att jag delvis negligerar genusforskningens landvinningar. Jag utgår från det ställe där jag tror att min målgrupp mentalt är. Jag blir mer dikotom, jag pratar om kvinnor och män, och mitt forskarjag vrider sig av obehag och självrannsakan, eftersom jag vet att jag då också reproducerar en binär syn på kön och därmed lätt en rådande genusordning. Men jag gör så ändå, för att jag vet av erfarenhet att jämställdhetsfrämjande arbete redan inom den dikotoma tankeramen är svårt nog att förstå och acceptera för många av de människor inom både administration och verksamhet som skulle behöva ändra sina praktiker. Tankeramar som är självklara på genusinstitutionen skulle för många vara rätt obegripliga eller åtminstone inte särskilt användbara. För det är användbarhet som gäller inom administrationen.

Mitt forskarjag frågar om ändamålet verkligen helgar medlen, när jag genar förbi de grundliga analyser av olika genusförhållanden som mina forskarkollegor har arbetat fram, och talar om kvinnor och män. Och mitt jämställdhetsjag svarar att det måste jag göra för att göra mig förståelig, så att förändring ska ske. Samtidigt har jämställdhetsjaget problemet att agera med flera olika individer och grupper – förutom de som utgår från att jämställdhetsarbete utifrån den svenska jämställdhetssynen bör finnas, finns det andra som har hög genusmedvetenhet och framhåller att jämställdhetsarbete som bara utgår från kvinnor och män som grupper är väl enkelt och bristfälligt, medan ytterligare vissa anser att just jämlikhet mellan kvinnor och män ägnas för mycket uppmärksamhet på bekostnad av andra jämlikhetsproblem. Det gäller för jämställdhetsjaget att interagera med alla, ibland i samma rum. De flesta av mina europeiska kollegor verkar inte ha sådana problem: för dem är det självklart att jämställdhet innebär att kvinnor ska ha samma villkor som män, och vad som är kvinnor och vad som är män är oproblematiskt.

Men som om två olika jag inte vore nog, kommer det in en tredje, som jag kallar mitt akademiska jag. Det jaget håller styvt på den akademiska friheten och anser att det sätt som svenska universitet idag styrs i alltför hög grad har fallit in i en neoliberal och managerialistisk fälla. Medan både genusforskarjaget och jämställdhetsjaget anser att jämställdhetsarbete på universitet är bra, ställer sig det akademiska jaget tvekan. Jämställdhetsjaget ser ändlösa arbetsfält, där fakulteter, institutioner, och andra organ, liksom viktiga personer borde förmås

att tänka och agera på sätt som främjar jämställdhet. Det som jämställdhetsjaget ska göra är målinriktat arbete för att skapa öppna och inkluderande studie- och arbetsmiljöer. Det är oförnekliga anspråk på styrning. Mitt akademiska jag påpekar att jag är koopterad av managerialistiska idéer när jag har synpunkter på hur institutioner fördelar arbetsuppgifter och resurser, använder härskartekniker i sin verksamhet och på andra sätt reproducerar ojämsställda strukturer och kulturer. Med vilket mandat kommer jag från administrationen och har synpunkter på det akademiska arbetet som borde omfattas av akademisk frihet?

Jämställdhetsjaget har svårt att argumentera: Jag tycker att jämställdhetsarbete behöver göras, men samtidigt, om verksamheten inte tycker att det behöver göras, varför ska jag övertyga dem? Och om verksamheten tycker att det behöver göras, då behöver ju inte jag dit och övertyga dem, då gör de väl det. Och samtidigt tycker jag ju att jag har rätt i att kvinnor och män (oj, där kom det igen) skall ha lika villkor och vill verka för det. Det är ambivalent. Jämställdhetsjaget försöker lamt tala om för det akademiska jaget att jag från administrationen alltid måste arbeta på verksamhetens villkor, jag har ingen möjlighet att komma och diktera någonting. Det är väl bra om någon kan bistå med expertis och råd för dem som vill arbeta med jämställdhet? Någon som har en övergripande bild av universitetets jämställdhetsarbete och kan koordinera och sprida information och goda exempel? Jag har ju ingen makt, försöker jag. Men jag vet att riktigt sant är det inte. Visserligen måste jag vara strategisk för att budskap ska gå fram, och hålla låg profil för att inte väcka motstånd, men så länge som även statsmakterna ställer krav på universitetens jämställdhetsarbete, är inte min existens som jämställdhetsspecialist helt försumbar. Det finns planer och andra dokument som jag är med och författar, och även om de får kritik och andra omformulerar dem och gör dem både mer och mindre radikala, har jag visst inflytande över vad som står i dem. Även om många av dem inte är förpliktigande visar de ändå vad andra har att hålla sig till, de initierar aktiviteter och utdelar ansvar – som de utsedda antingen tar eller inte tar. Det finns siffror som måste redovisas och åtgärder som ska rapporteras, och även om inga sanktioner är kopplade till någondera, kan själva inlämnandet av uppgifter betraktas som styrning – det som man ska redovisa är det som betraktas som viktigt och det som får lov att ta tid. Vare sig jämställdhetsjaget är engagerat i att verkligen åstadkomma förändring på universitetet eller bara är statens lydiga tjänare i förverkligandet av svensk jämställdhetspolitik, får det inte riktigt godkänt av mitt akademiska jag. Men trots att denna interna dialog är störande, vill jag inte heller släcka den – jag tror att både jämställdhetsjaget och det akademiska jaget har rätt i viss mån, och även om de inte kan enas, skall bådas röster finnas.

Inte heller här har mina europeiska kollegor problem med liknande betänkligheter. Visserligen kan motståndet i deras universitet vara påtagligt, men det mina kollegor initialt kan göra är ändå oftast så marginellt att de verkligen inte utgör någon maktfaktor. Dessutom är ju flera av dem forskare själva, så jämställdhetsinitiativen kommer från akademins egna led. Det är först om den initiala fasen lyckas, om universitetet förstår att ett långsiktigt arbete är nödvändigt om det faktiskt skall hända något grundläggande på jämställdhetsfronten, som jämställdhetsarbete blir professionaliserat. Kanske anställs en permanent Gender Equality Officer eller till och med grundas ett Gender Equality Office, som skall driva arbetet, helst tillräckligt högt uppe i organisationen. Att vara med och initiera sådana processer inspirerar. Just där och då är det inte läge att påminna om de svenska erfarenheterna att det dyker upp alltfler aspekter att åtgärda och att nya motstånd tornar upp sig ju längre man håller på med jämställdhetsarbete. Och att det för dem fortfarande är en lång väg att gå innan jämställdhetsarbetet kan spela en väsentlig roll på universitetet.

Anledningarna till min splittrade yrkesidentitet förklarar delvis varför det inte är självklart att i Sverige få till ett samarbete mellan en högskolas jämställdhetsarbete och dess genusforskare. Det är inte nödvändigt heller. Alla genusforskare är inte aktivister i sin egen organisation och alla jämställdhetsarbetare har inte en passion för genusforskning – mer än vad som behövs som kunskapsbas för jämställdhetsarbetet. Däremot har tankegångarna om styrning och managerialism, som mitt akademiska jag representerar, dragits till det extrema av yttre krafter som buntar ihop jämställdhetsarbete och genusforskning utan åtskillnad, till något farligt som håller på att förstöra högskolevärlden. I min verksamhet i Sverige gör sig detta motstånd märkbart då och då, hos många europeiska kollegor är situationen mycket värre.

Även om jämställdhetsspecialisten och genusforskaren är engagerade i olika verksamheter som kräver olika sätt att tänka, behöver båda hantera detta växande motstånd, utifrån sina olika utgångspunkter och möjligheter. De möter ett gemensamt motstånd, eftersom de trots sina olika roller, uppgifter och kulturer har en gemensam vision av lika villkor för de olika individer som identifieras som män och kvinnor. Och till sist flikar det akademiska jaget in att denna vision ska strävas efter med bibehållandet av den akademiska friheten att granska, kritisera och och vid behov ompröva även de mest önskvärda verksamheterna.

Minna Salminen-Karlsson

Docent i sociologi, forskare vid Centrum för genusvetenskap, Uppsala
E-post: minna.salminen@gender.uu.se