

GENDER EQUALITY IN SWEDISH HIGHER EDUCATION

DE-POLITICISED POLITICS?

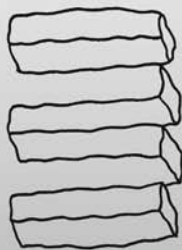
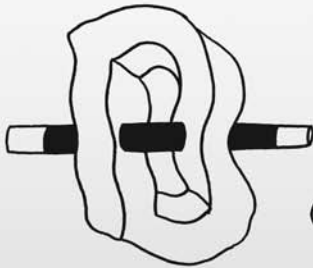
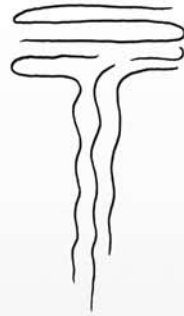
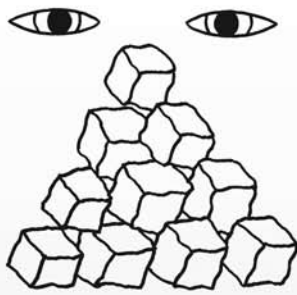
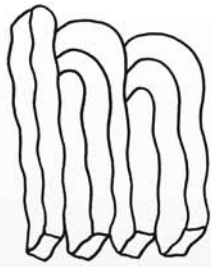
MARIA CARBIN AND MALIN RÖNNBLOM

Keywords

Gender equality, neo-liberalism, governmentality, higher education, interview-study

Summary

This article examines the relationship between gender equality and neo liberal governmentality in Swedish higher education. Neo liberal governmentality, such as market orientation, deregulation and audit technologies have to an increasingly extent been incorporated into, and shaped the very nature of Swedish academia. Yet, at the same time as the government has reduced direct steering of higher education, it has launched gender equality initiatives in the form of funding for temporary projects targeted at the academia. Against this backdrop, we are interested in analysing the relationship between gender equality policies and these new technologies of steering. We have analysed the government's latest political initiative on gender equality, *The Delegation for Gender Equality in Higher Education*, and conducted interviews with academics and civil servants engaged in gender equality work at three Swedish universities. Adopting a Foucauldian framework, it is suggested that the two main forms of neo-liberal governmentality – marketisation and managerialism – are integrated parts of gender equality work, contributing to a de-politicisation of gender equality. While most informants described their work in terms of managerialism and marketisation, some expressed sceptical views and argued that competitiveness is a problematic way of doing gender equality. In order for gender equality to be "marketable" and possible to sell, it has to be formulated in a way that does not appear too controversial, some argued. Interestingly, yet another form of governmentality was found to be central in the interviews – the wish for leadership. The lack of political steering (or state regulation) of gender equality has paradoxically lead to a situation in which calls for leadership appear legitimate and hierarchies within the university in general remain in large unproblematised.



Det nyliberala systemskiftet i svensk akademi med ökad marknadsstyrning och byråkratisering skapar dilemman i lärosätenas jämställdhetsarbete. Med utgångspunkt i en intervjustudie visar Maria Carbin och Malin Rönnblom hur jämställdhetsarbetet vid svenska högskolor allt mer centrerar sig kring företaget som idealmodell.

JÄMSTÄLLDHET I AKADEMIN

En avpolitiserad politik?

MARIA CARBIN OCH MALIN RÖNNBLOM

Dagens västerländska akademi genomsyras allt mer av marknadsanpassade styrningsformer som cost-benefit-analyser, köp- och säljssystem och branding av lärosäten för att attrahera studenter i konkurrens med andra.¹

Jämfört med tidigare finansieras idag en större andel av forskningen externt, bidrag från staten har minskat vilket innebär att fokus riktas mot att vara konkurrens-mässig på globala och nationella marknader.² Vidare talar många om att det har skett en kommodifiering av kunskap och att det globala ekonomiska systemets intåg i akademien har lett till ökat fokus på produktivitet och kvantitet.³ Dessa förändringar brukar benämnas som delar i ett större nyliberalt skifte där allt fler delar av offentlig verksamhet utsätts för marknadsstyrning.

Den amerikanska statsvetaren Wendy Brown går så långt att hon menar att nyliberalismen håller på att orsaka den liberala demokratis död. Den liberala demokratin har allt sedan sitt intåg uppvisat ett janusansikte. Den ena, den *ekonomiska*, sidan av liberalismen har inneburit marknadsekonomi och kapitalismens primat medan den andra halvan, den *politiska*, lovar medborgaren rättigheter och mänsklig värdighet oberoende av marknadsvärde, enligt Brown.⁴ Genom att fokusera rättigheter som exempelvis lika behandling, jämlikhet och jämställdhet har politiken burit med sig en potential att dämpa eller begränsa kapitalismen.

Denna uppdelning mellan ekonomi och politik har, poängterar Brown, emellertid kollapsat i dag.⁵ Genom nyliberalismens intåg har marknadslogiken kommit att ta över det politiska fältet och således kommit att bryta ned och hota själva de demokratiska grundprinciperna och därmed avpolitiserar politiken. För att tala med statsvetaren Chantal Mouffe sker en avpolitisering när sökande efter effektivitet och de rätta lösningarna prioriteras framför en diskussion där olika intressen och alternativ ställs mot varandra.⁶

På senare år har feministiska forskare i allt högre utsträckning kommit att intressera sig för att förstå på vilket sätt feminismen i allmänhet – och statsfeminismen (jämställdhetsprojektet) i synnerhet – förhåller sig till denna pågående nyliberala förskjutning av det politiska, demokratiska landskapet.⁷ Den amerikanska filosofen Nancy Fraser beskriver till exempel hur andra vågens feminism har gått hand i hand med det nyliberala projektet, om än omedvetet, vilket också visar på att det inte är självklart att politiska interventioner som jämställdhetsåtgärder utmanar en nyliberal ideologi.⁸

Mot bakgrund av denna diskussion är vi i den här artikeln intresserade av att analysera hur jämställdhetspolitik vid svenska universitet förhåller sig till nyliberala styrningstekniker. Med jämställdhetspolitik menas i detta sammanhang de målsättningar och även strategier som staten menar ska gälla för i princip alla politikområden, inklusive högre utbildning, och som manifesteras i de nationella jämställdhetspolitiska målen samt genom strategin jämställdhetsintegrering.⁹

Tidigare internationell forskning visar att arbetet för jämlikhet/jämställdhet i akademien har kommit att kringläsas av det mer marknadsorienterade tänkandet.¹⁰ Det finns

Genom nyliberalismens intåg har marknadslogiken kommit att ta över det politiska fältet.

emellertid förhållandevis lite forskning om jämställdhetspolitiken i den svenska akademien.¹¹ Jämställdhetsarbetets begränsningar och möjligheter har vanligtvis utforskats i relation till hur akademiska, meritokratiska normer satt gränser för, och definierat legitima sätt att bedriva jämställdhet på samt fokuserat hur akademien som organisation hanterat jämställdhetsfrågan.¹² Vi instämmer i synsättet att akademien som fält involverar trögföränderliga meritokratiska normer och andra reglerande logiker, men är i den här artikeln specifikt intresserade av att granska hur nyliberalismens intåg i svensk akademi inverkar på jämställdhetsarbetet. Hur görs och blir jämställdhet till i relation till nyliberala praktiker och ideal? Syftet med artikeln är att analysera hur arbetet med jämställdhet vid svenska universitet kan förstås i termer av nyliberala former för styrning, och samtidigt diskutera spänningen mellan nyliberal styrningsmentalitet och jämställdhet som politiskt förändringsarbete. En central fråga vi ställer oss är hur dessa tekniker för styrning påverkar och verkar genom subjekt för att skapa dem som legitima jämställdhetsarbetare. Hur hanterar de som arbetar med jämställdhets- och likabehandlingsarbete i akademien den marknadsanpassade styrning

som successivt etablerats inom forskning och högre utbildning? Vi är således intresserade av att studera nyliberalism som en samtida styrningsmentalitet genom vilken subjektiviteter produceras och reglerar sig själva. Det innebär exempelvis att det nationella utformandet av diskrimineringslagen och högskoleförordningen inte analyseras. Däremot är det en självklarhet att diskrimineringslagens (DL §1-16) krav på aktivt arbete mot ojämställdhet lägger grunden för arbetet vid de enskilda universiteten. Det handlar sammanfattningsvis om ett specifikt fokus på styrningen av både kollektiv och enskilda subjekt.¹³ Vi menar att just denna ansats på ett fruktbart sätt kan bidra till den komplexa diskussionen om hur jämställdhetsatsningar i akademien är inskrivna i en vidare strategisk maktsituation, en analys som snarare än att utgå från marknadens ideal ifrågasätter dessa. Med utgångspunkt i begreppet politisering kan vi diskutera möjligheten att artikulera motsatta positioner och intressekonflikter och därmed också synliggöra alternativa sätt att bedriva och förstå jämställdhet på. I linje med Wendy Brown och Chantal Mouffe vill vi således argumentera för vikten av att inte se exempelvis jämställdhet som en neutral, värdefri fråga bortom höger-vänster dimensionen.¹⁴

Artikeln förhåller sig till regeringens senaste satsning på jämställdhet i akademien – *Delegationen för jämställdhet i högskolan*, DJ, men bygger framför allt på en intervjustudie som genomfördes under våren 2011 vid tre svenska lärosäten.¹⁵ Vi har intervjuat 27 personer, såväl handläggare som fackliga representanter och forskare som aktivt arbetar med jämställdhet och frågor om lika villkor. Vi har framför allt intervjuat de som är verksamma i universitetens råd för jämställdhet respektive likabehandling, men också valt att intervju projektledare för ett jämställdhetsprojekt vid varje lärosäte (finansierat av Delegationen för jämställdhet). Vi har ställt frågor i en relativt ostrukturerad intervju kring teman där vi bland annat frågat informanterna om hur de ser på jämställdhet, vilka strategier de använder för att lyckas i sitt arbete, samt hur de skulle vilja att jämställdhetsarbetet var organiserat. Det är framför allt frågan om organiseringen av jämställdhetsarbetet som utgör underlag för den här artikeln. I analysen fokuserar vi hur informanterna beskriver politikens form, själva styrningen av jämställdhetsarbetet vid de enskilda lärosätena och sätter detta i relation till den övergripande politiska satsningen som Delegationen för jämställdhet i högskolan utgör.

Vi inleder artikeln med att ge en kort beskrivning av regeringens satsningar på jämställdhet inom svensk akademi, i synnerhet Delegationen för jämställdhet i högskolan, för att ge en bakgrund till, och situera texten inom ramen för svensk jämställdhetspolitik. Därefter presenterar vi vår användning av styrningsmentalitet som analytiskt angreppssätt, för att sedan ta oss an analysen av tre former för nyliberal styrning som framträder i intervjuerna med jämställdhetsarbetare i akademien. I den avslutande diskussionen fokuserar vi särskilt spänningen mellan

jämställdhet som politisk jämställdhetsideologi i relation till former för nyliberal styrning.

Regeringens satsningar på jämställdhet i akademien

Från att jämställdhet under början av 1990-talet utgjorde ett centralt och konfliktfyllt område i svensk offentlig politik har problematiken under 2000-talet allt mer kommit att framstå som en icke-fråga, i den offentliga politiken i allmänhet och i akademien i synnerhet. För femton år sedan sjösatte den socialdemokratiska regeringen en reform för att öka andelen kvinnliga professorer. De så kallade Tham-professorerna, döpta efter ministern Carl Tham, kom att bli mycket omdebatterade. I mötet med den akademiska logiken, meritokratin, kom denna satsning på positiv särbehandling att framstå som "fusk" och betraktades som en icke-legitim åtgärd, visar Maria Törnqvist.¹⁶ Dessutom uppfattades det som att staten lade sig i den akademiska friheten.¹⁷

Den senaste förändringen av akademien, den så kallade autonomireformen innebär istället att den statliga styrning som fanns på jämställdhetsområdet har minskat.¹⁸ Den borgerliga regeringen har samtidigt satsat pengar på olika former av jämställdhetsprojekt där inte minst kompetens- och kunskaphöjning står i centrum.¹⁹ Regeringen sjösatte 2009 en relativt omfattande jämställdhets-satsning i högskolan, Delegationen för jämställdhet i högskolan, som arbetade under två år med såväl egna projekt som med finansierade utvecklingsprojekt vid de flesta svenska universitet och

högskolor. Över 47 miljoner kronor delades ut i två omgångar (2006 och 2010) för lokala insatser i en satsning som skulle kunna benämnas en "projektifiering" av jämställdhetspolitiken i akademien, något som också överensstämmer med hur jämställdhetspolitiken organiserats inom andra politikområden.²⁰ Den första utlysningen fokuserade på, som man uttryckte det:

insatser som syftar till strukturell förändring och/eller innehåller innovativa element, samt insatser som avser utbildningsområden eller verksamheter som präglas av en kraftig obalans när det gäller antal kvinnor respektive män.²¹

Inriktningen på projekten benämns i termer av organisationsutveckling, kompetensförsörjning och kompetensutveckling och det finns även exempel på projekt som har haft syftet att ta fram "metoder för att 'mätas' graden av jämställdhet inom organisationen och kvalitetssäkra denna".²² Andra åtgärder är särskilda medel för kvinnor att söka för att meritera sig som professorer. Ingen av dessa politiska satsningar framstår som kontroversiella såsom Tham-professorerna, och det har inte förts någon större debatt kring den borgerliga regeringens jämställdhetspolitik.²³

Styrningsmentalitet som analytiskt angreppssätt

Den australiensiska sociologen Wendy Larner understryker vikten av att inte enbart betrakta nyliberalism som policy eller ideologi utan att förstå det nyliberala i

termer av *governmentality*, som vi valt att översätta till *styrningsmentalitet*.²⁴ För att analysera spänningen mellan nyliberal styrning och jämställdhet som politiskt förändringsarbete har vi, i linje med Larner, valt att arbeta med Michel Foucaults begrepp *governmentality*. Foucault lyfte fram begreppet *governmentality* för att kunna studera styrning och maktutövning på ett dubbelt sätt: dels möjliggör det granskning av en samling av institutioner, procedurer, analyser, tal, tänkande, strategier och taktiska manövrar och hur dessa opererar i de sätt som politik/samhälle organiseras.²⁵ Dels fångar man upp (själv)regleringen av subjekt samt vilka subjektiviteter som framstår som mer eller mindre legitima, det som Foucault kallar ”technologies of the self”.²⁶ Med *governmentality* ringar man således in hur en del av styrningen flyttas över från stat och regering till ansvarstagande och rationella individer. Genom en nyliberal styrningsmentalitet förändras således inte enbart policies och lagar. Även subjektets status transformeras. Medborgare förvandlas till konsumenter som genom ”self-care” ses som ansvariga för sin egen lycka och får möjligheten att välja på en marknad om det så gäller tandborste eller barnens skola. Samtidigt kontrolleras medborgaren genom sin nyvunna frihet, och detta genom nyliberalismens moraliserande kring konsekvenserna av det fria valet.²⁷ Det moraliskt goda nyliberala subjektet är således inte en anställd med medbestämmande i ett kollektiv, utan en individualistisk, god entreprenör som själv tar på sig ansvaret för sitt lyckade eller misslyckade arbetsliv.²⁸ Det sker med andra ord en avpolitisering av både medborgarskapet och den anställde, då allt mindre handlar om kollektiva handlingar och allt mer konstitueras i termer av individuella val.

Att använda styrningsmentalitet som ett analytiskt angreppssätt innebär vidare enligt Mitchell Dean att granska hur (kollektivt) tänkande som ofta tas för givet opererar genom de regimpraktiker som organiserar samhället.²⁹ Det krävs således inte en uttalad nyliberal policy eller ideologi för att vissa tekniker för styrning som appliceras i en kontext ska kunna betecknas som nyliberala. Detta kan exemplifieras med den offentliga diskussionen av den ekonomiska krisen, där nyliberal ideologi och policy delvis framställs som orsaker till tillståndet i världsekonomin, samtidigt som bland annat ökad kontroll framställs som en lösning av krisen, något som ligger helt i linje med en nyliberal styrningsmentalitet i form av revision.³⁰ En central del i en nyliberal styrningsmentalitet är således att denna framställer sig som det enda alternativet. På så sätt begränsas medborgares och anställdas möjligheter att artikulera kritik gentemot själva marknadsmodellen som sådan.³¹ Styrning genom revision, utvärderingar och redovisningar begränsar möjligheterna att tänka i termer av makt eller intressen genom att den utesluter möjligheten att artikulera en motsatt ståndpunkt. Revision ges ett självklart tolkningsföreträde genom att den framställs som neutral, och har därmed en

avpolitiserande effekt. Det är just framhävandet av intressen, makt och konflikt som kännetecknar att en fråga är ”politisk”, menar bland andra Chantal Mouffe.³²

Statsvetaren Patrik Hall diskuterar i sin bok *Managementbyråkrati* hur näringslivsinspirerad New Public Management (NPM) allt mer kommit att prägla, ja, kanske till och med tagit över nordisk offentlig sektor.³³ I sin diskussion av managementbyråkrati och företagisering lyfter Hall fram tre aspekter som han menar är överordnade för att beskriva NPM-trenden; marknad, kundorientering och rationalitet, aspekter som vi i vår analys betraktar som exempel på nyliberal styrningsmentalitet som präglar offentlig sektor idag.

Konkret handlar vår analys om att lyfta fram de nyliberala former av styrning som framkommer i informanternas tal om vad jämställdhet betyder för dem och vilka sätt de menar att jämställdhetsarbetet i akademien bör genomföras på. Vi vill understryka att detta handlar om att granska hur argumentationer byggs upp som självklara och vilka föreställningar om förändring som dessa bygger på. Ansatsen kan också förstås som ett sätt att analysera hur jämställdhetsarbetare gör sig till goda och legitima anställda. Vi analyserar inte detta ”görande” som intentionellt utan som en del i en kollektiv regimpraktik. I de kommande avsnitten lyfter vi fram tre varianter av en nyliberal styrningsmentalitet som framkommit i våra analyser av intervjumaterialet och vi valt att benämna: *Viljan att konkurrera, viljan att checka av* samt *viljan att ledas*. De två första, viljan att konkurrera samt viljan att checka av

överensstämmer med NPM-trendens två centrala delar: marknadsstyrning och revisionskultur/rationalitet.

Viljan att konkurrera

I Delegationen för jämställdhet i högskolans slutrapport *Svart på vitt – om jämställdhet i akademien* från 2011 formuleras jämställdhet bland annat som en nödvändighet för det svenska samhällets konkurrenskraft:

Jämställdhet i högskolan är i grunden en fråga om rättvisa för individen.

Men det är också en avgörande fråga för akademins legitimitet som samhällsbärande institution och, i förlängningen, för det svenska samhällets utveckling och konkurrenskraft.

(SOU 2011:1)

Jämställdhet begripliggörs här genom två normer – en politisk, klassiskt liberal norm med betoning på demokrati kontra en nyliberal norm där konkurrens och utveckling är honnörssord. Som vi ser det upprättas därmed en spänning mellan politik å ena sidan, och marknad å andra sidan som i synnerhet de som arbetar med jämställdhet inom akademien har att förhålla sig till. Många informanter talar också i termer av individuell diskriminering och om att diskrimineringslagen utgör ett viktigt instrument i arbetet med jämställdhet. På ett nationellt plan artikuleras jämställdhet som essentiell för att bibehålla konkurrenskraften och på ett lokalt plan på de enskilda lärosätena framställs jämställdhet som en möjlig ingrediens i att saluföra det egna universitetet. Vi benämner denna, *viljan*

att konkurrera, och menar att denna vilja också överensstämmer med den första aspekten av NPM som Hall lyfter fram, marknaden.

Inom ramen för det marknadsstyrda universitetet har jämställdhetscertifiering kommit att lyftas fram som en gångbar metod. En informant beskriver varför de i jämställdhetskommittén valde att satsa på jämställdhetscertifiering av kurser:

Vi ville märka i kurskatalogen att här fanns det ett genusperspektiv. Vi ville märka utbildningar att hade du gått så att säga, hade du läst 60 eller 80, eller 90 eller 120 hp kurser med genusperspektiv där man kunde säga så här det här håller en nivå på genusperspektiv. Då skulle du kunna få den stämpeln. Det var det som var tanken. Och det var liksom så här, ja men det kunde vi köpa för där fanns det en fördel. Där skulle vi kunna ha en konkurrensfördel.

Genuscertifiering beskrivs som en konkurrensfördel i kampen om studenter. I flera intervjuer framstår marknaden som ett instrument att nå jämställdhet, och som oundvikligt: att själva ramarna för jämställdhetsarbetet inte går att förändra.³⁴ Andra framstår mer uppgivna och cyniska. En av handläggarna vi intervjuat uttrycker sig på följande sätt angående hur jämställdhetspolitik kan bedrivas på universitet:

Men är det så här att money talks, ja men stoppa in pengarna då! Det är lite grann sådär. Då kan jag säga såhär att om det här är enda vägen att få det, bra - stoppa in pengarna. Jag tycker inte att det är en bra idé men jag kan köpa det. (...) Ge dom jämställdhetsbonus då. (...) Alltså det handlar om att det finns ingen politisk styrning när det gäller jämställdhet.

Informanten talar om att det saknas politisk styrning av jämställdhetsarbetet i akademien. Samtidigt kan man konstatera att marknadsanpassade åtgärder som jämställdhetsbonus och certifiering i dag innebär just en viss typ av styrning med specifika medel anpassade efter en marknadslogik. En annan informant uttrycker det på följande vis: "Ska vi tjäna på det så måste det ju vara något vi mäts på". Ett av de projekt som DJ finansierat är Projekt Storytelling där kvinnors berättelser om sina erfarenheter av akademien efterfrågas. Projektet beskrivs på följande vis:

Projektet bygger bland annat på grundtankar från corporate storytelling. En av de dessa är att berättelser som finns i organisationen är en tillgång som kan användas för att utveckla organisationen och för att visa på organisationens värderingar. Det finns olika inriktningar inom corporate storytelling, men

ofta är det sanna berättelser som redan finns i organisationen som används, så även inom detta projekt. Corporate storytelling är ett relativt nytt fenomen i Sverige. Förutom vid utvecklingsarbete och organisationsförändringar används det bland annat inom marknadsföring och intern och extern kommunikation. IKEA och SAS är exempel på företag som redan använder corporate storytelling.³⁵

Modellen för projektet är hämtad från företagsvärlden med IKEA som exempel. Här framkommer den paradoxala pendlingen mellan jämställdhet som ett projekt för förändring å ena sidan, och de styrmedel som används å den andra. Att marknadsföring och byggandet av universitetet som varumärke skulle kunna gå hand i hand med radikala demokrati- eller jämställdhetsåtgärder ifrågasätts av en och annan av informanterna som menar att alltför radikala förslag inte kan komma fram i en konkurrensutsatt situation där universitet tävlar om studenter och finansiering från företag:

Intervjuare: Ser du något mönster, vilka typer av frågor det skulle kunna tänkas vara som är kontroversiella?

Informant: Något som hotar universitetets trovärdighet eller något som kan vara lite för radikalt. Något som, alltså som man är rädd, man är alltid rädd om varumärket x Universitet, om vi talar modernt språk. Och kanske säg att, när queer var nytt. Alltså man är ganska fyrkantig och liksom håller sig till sådant man är säker på att ingen kan ifrågasätta.

Att kunna visa upp ett radikalt arbete med jämställdhet eller jämlikhet måste alltså inte med nödvändighet innebära att ett universitet ”vinner” på det i konkurrens med andra. Snarare kan radikala eller ovanliga idéer uppfattas krocka med universitetets varumärke, vilket kan innebära att universitetet blir mer försiktiga i sina åtgärder.

Viljan att checka av

I den internationella litteraturen beskrivs ”audit culture” som en annan ny typ av nyliberal styrning som allt mer genomsyrar det offentliga, och så även universitetet.³⁶ Några forskare talar till och med om ett ”audit society” i vilket ett allt större antal individer och organisationer finner sig vara delaktiga i eller utsatta för nya och mer intensiva redovisnings- och revisionskrav.³⁷ Vad en verksamhet gör eller inte gör formaliseras och detaljstyrs allt mer och större fokus riktas på att producera mätbara mål där resultatet lätt kan utvärderas. Universitetssystem

har i enlighet med detta omstrukturerats utifrån en agenda där avregleringar, privatisering och marknadslösningar paradoxalt nog bidragit till en än mer reglerad högskola.³⁸ Som Wendy Lerner formulerar det "while neo-liberalism argues against governmental influence it does not mean less governance".³⁹ Inom denna revisions- och redovisningskultur uppstår teknologier för att styra genom att mäta, utvärdera, värdera, checka av, belöna och bestraffa. Kvalitet, effektivitet och mätinstrument för att bedöma prestationer har utvecklats exempelvis i England, vilket innebär att en utbredd så kallad "revisionskultur" har blivit förhärskande, normaliserad och integrerad inom engelsk högre utbildning.⁴⁰

Vid Delegationen för jämställdhet i högskolans slutkonferens diskuterades behovet av ökad politisk styrning.⁴¹ När delegationen presenterade sina förslag handlade dessa emellertid just om styrning i bemärkelsen att stärka det vi beskrivit i termer av "audit culture", vilket bland annat visas genom att utgångspunkten för några av förslagen formuleras i termer av "att se över", styrning, redovisning och uppföljning:

- Uppföljningen av rekryteringsmålen avseende professorer bör förbättras.
- En jämställdhetsbonus bör införas. Bonusen, totalt 50 miljoner kronor per år, bör utgå till lärosäten där jämställdheten bedömts vara påtagligt god respektive ha påtagligt förbättrats.
- Jämställdhetsaspekter bör beaktas inom ramen för det nya kvalitetsutvärderingssystemet.

- Examensbeskrivningarna i högskoleförordningen bör ses över ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Regeringen bör se över instruktionerna för de forskningsfinansierande myndigheterna och tydliggöra kraven att beakta jämställdhet.
- Forskningsråden och Vinnova bör få ett gemensamt uppdrag att ur ett jämställdhetsperspektiv se över processen för fördelning av medel för excellenssatsningar eller motsvarande.⁴²

I den här listan finns förslag på belöning, bestraffning utifrån mätbara kriterier och tydliga mål. Politik har i denna tappning blivit förskjutet till att handla om styrning med marknadsmässiga och redovisningsmässiga medel, vilket kan ses som en avpolitisering av frågorna. Genom detta styrningssätt skapas också den legitima jämställdhetsarbetaren som ett subjekt som aktivt deltar i att checka av, som söker formulera och skriva mål som sedan också kan mätas och följas upp. Revisionskulturen ingår som en del av NPM organiseringen av offentlig sektor som brukar beskrivas som styrning efter resultat, effektivitet, utvärderingar, målkriterier och decentralisering och som också kan inkluderas i den aspekt av NPM som Hall kallar rationalitet. Här har vi valt att benämna denna teknik för styrning "viljan att checka av". Vår intervjustudie visar att flertalet av dessa mekanismer framstår som både legitima och önskvärda. När informanterna får frågan om hur de skulle vilja att universitetets jämställdhetsarbete organiseras och uppmanats att "tänka fritt"

har svaret i många fall handlat om att hitta nya sätt att kontrollera, utvärdera och bli bättre på att följa upp de satsningar som görs. Återkommande uttalanden är att hitta ”någon sorts verktyg för uppföljning”, jämställdhet ”måste in i linjen” eller bli ”mer effektivt”. En av informanterna svarar på frågan om hur hon tycker att förändringsarbetet bör vara organiserat på följande vis:

Att det på något sätt ska samordnas centralt ifrån, och sen att (x)rådet också ska på något sätt godkänna de här handlingsplanerna, så att det liksom går igenom någon slags instans där andra människor har läst de här och tycker att det här, det här ska vi ha. För som det har varit tidigare då när det gäller mål och handlingsplan för tillgänglighet, som jag har skrivit, då har ju jag bara sett till att få det, ett förvaltningsbeslut i princip. På att nu gäller denna, och så har man liksom inte checkat av med någon annan eller. Utan jag tror nog att det, det behövs någon central funktion som håller ihop allt det här, och som har någon slags bevakning också att de här mål- och handlingsplanerna, när de löper ut och när ska arbetet börja för att göra en ny mål och handlingsplan och just det här med att man faktiskt tar sig tid att titta tillbaka och göra en utvärdering.

Vi menar att tekniker såsom redovisning, uppföljning och att checka av framstår som självklara sätt att organisera arbetet på för informanterna. Det kan liknas vid det som statsvetaren Katharina Tollin benämner ”metodpolitik”.⁴³ Enligt Tollin har jämställdhet i synnerhet sedan mitten av 1990-talet formulerats som en fråga om att hitta den rätta metoden och förbättra verktygen. Man söker efter tekniska lösningar som kan utföras av vem som helst. Den neutrala kunskapen samt neutrala arbetssätt uttrycks också som viktiga sätt att styra jämställdhetsarbetet inom akademien.⁴⁴ Det blir ett sätt att lösa sociala problem och en i grunden politisk, konfliktfylld fråga som jämlikhet eller jämställdhet med byråkratiska metoder.⁴⁵ En annan informant som är handläggare och arbetar i en grupp med jämställdhets- och mångfaldsfrågor uttrycker sig på följande sätt:

Intervjuare: Alltså om du fick spekulera lite fritt, hur skulle du vilja att man organiserade de här frågorna?

Informant: Jag skulle vilja att vi fortsatte i den riktning som vi har påbörjat. Att klargöra våra arbetsuppgifter, att de blir tydligare. För det är klart att vi vet vad vi ska göra och vårt syfte, det vet vi i *vår* grupp. Men, det måste också bli tydligare för, för de som finns, är verksamma på universitetet. Det måste gå upp igenom ledningen så att det syns också för alla som är verksamma att ledningen faktiskt

är med på det hela, är med i båten. För att, jag menar man måste ju ha ledningen med sig, och det måste synliggöras också att det här är frågor som vi tycker är viktiga. Och där är vi, vi är ju på väg att diskutera, hur ska vi visa det här för att, så att alla får informationen. Jag menar det går ju inte bara att publicera det på nätet heller, utan det är ju någonting som måste ske kontinuerligt, och hur gör vi det på ett bra, effektivt sätt utan att folk känner att de blir slagna i huvudet med det hela tiden. Men jag tror att det, att vi bara ska fortsätta på den väg som vi har börjat på. Så att vi vet tydligt och klart, och jag tror att det finns ett intresse, visst, på universitetet jag tror inte att det är omöjligt.

Att jämställdhet inte har realiserats leder inte till slutsatsen att vi behöver söka efter helt andra sätt att organisera politiken på, utan det efterfrågas mer av det som redan finns. När jämställdhetssatsningarna inte fungerar söker man således efter fler eller mer raffinerade metoder, kontrollmekanismer och styrningstekniker. Utvärdering, uppföljning och kontroll som styrning framstår i många av informanternas uttalanden som oundviklig och kan tentativt sägas verka som en osynlig norm. Själva teknikerna för styrning ifrågasätts sällan, istället problematiserar informanterna hur jämställdhetsarbetet kan bli mer effektivt. Detta syns till exempel i ett annat uttalande av en forskare i jämställdhetsrådet: ”det finns ju inga repressalier, egentligen är det ju ingenting som följs upp utan det har ju många gånger varit en pappersprodukt.”

Dessa tekniker för styrning (revision, redovisning och utvärdering) skapar också ansvarstagande och moraliskt goda subjekt. Det kan läsas som ett uttryck för det statsvetaren Patrik Hall benämner ”företagiseringsreformer” inom offentlig förvaltning som leder till byråkratisering.⁴⁶ Att få en extern utvärderare av jämställdheten vid lärosätet uppfattas av en informant som en lösning på problemet att jämställdhet inte tas på allvar eller ses som en viktig målsättning inom verksamheten. Samtidigt är denna misstro vad gäller jämställdhetspolitikens och policydokumentens verkan inte något nytt. Sociologen Fredrik Bondestam beskriver till exempel hur jämställdhetshandläggare tvivlar på huruvida arbetet med jämställdhet är meningsfullt.⁴⁷

Det framkommer dock även kritik gentemot denna form för styrning, även om det är få som uttalar sig kritiskt:

... det är utvärderingar, det är kontroller, det är liksom kvalitets-bla bla bla. Det har ju kommit in i universitetssystemet på ett sätt som gör att, men alltså det kan hända att det här som man har nu, att det är effektivare, jag kan inte svara på det, men det är jävligt tråkigt. (...) Det är utvärderingar, det är, hur snabbt passerar man system, hur mycket pengar drar vi in, hur många citat har

vi i den här artikeln. Man tänker hela tiden i de termerna. Det är ju ett sätt att dölja de stora frågorna också, för att då behöver man inte ta ställning till dem. Och tar man ställning till dem, eller man kommer undan på något sätt för att det är, det är inte inne för tillfället att tänka så. Men pendeln svänger kanske om fem tio år igen. Nu är det inte speciellt intressant. Utan nu ska man arbeta med att producera snabbt istället.

Att fokusera på utvärderingar och det mätbara döljer enligt informanten de stora frågorna som behöver diskuteras. Detta är likaså vårt intryck, att detaljerna kommer i förgrunden och att diskutera visioner eller utopier framstår som mindre legitimt och betydligt svårare.

Viljan att ledas

Jämställdhetsarbetet i akademien har allt sedan 1990-talet haft som ett mål att öka andelen kvinnor på ledande positioner. Ett exempel är satsningar på kvinnliga professorer. Denna ledarskapsfokus är inte minst märkbar i de projekt som är inriktade på utbildning i jämställt ledarskap som Delegationen för jämställdhet i högskolan finansierat.

I linje med prioriteringen av ledning och ledarskap framträder i våra intervjuer ytterligare en styrform som vi valt att benämna *viljan att ledas*. När vi ställde frågan om vilka strategier informanterna menar att man bör använda för att arbetet med jämställdhet ska bli framgångsrikt, fick vi svar som handlade om att lokalisera ansvaret och initiativkraften till ledningen. I en kartläggning av jämställdhetsinsatser vid svenska lärosäten som ingick i DJ:s uppdrag poängterades likaså att frågorna bör lyftas till ledningsnivå för att man ska ha framgång med jämställdhetsarbetet.⁴⁸ Det innebär att ledningen betraktas som en nyckel till att komma åt jämställdhetsproblematiken i akademien. ”Det måste komma från ledningen” ”man måste ju ha ledningen med sig”, ”man måste ha stöd från ledningen” är återkommande uttalanden i vår intervjustudie. Dessa uttalanden kan även tyda på att de som arbetar med jämställdhet känner en viss vanmakt i relation till sitt uppdrag. En av informanterna svarar på frågan om strategier för att lyckas i jämställdhetsarbetet att:

Oj oj! Strategier. Det var väldigt svårt att svara på, men i alla fall måste jag återkomma till vikten av att det är en ledningsfråga. På olika nivåer. Då menar jag inte bara centralt. Men finns det inte ens centralt då finns det definitivt inte på de andra nivåerna heller. Man kanske måste hitta en första strategi för hur man ska göra det till en ledningsfråga.

Att krav på lika villkor eller jämställdhet i akademien inte kan existera utan att det först artikulerats som ett problem på ledningsnivå innebär att man exempelvis utesluter möjligheten till facklig organisering. En annan informant formulerar sina idéer om strategier på följande sätt:

Ja, först så är det väl viktigt att man har ett gemensamt mål. Och ett mål som är ett verkligt mål. (...) Som inte bara är någonting som man säger för att man ska säga det, utan någonting som man verkligen menar. Att det här tycker vi är viktigt. Det är väl första steget och att man skriver under på det både ledning och är tydlig ut med det budskapet att det här ska vi jobba med. Och sedan, sen att man avsätter både resurser i form av personer och pengar för att kunna jobba med frågorna.

Top-down styrning framstår som en icke-ifrågasatt styrningsteknik och idén att krav skulle komma underifrån från de anställda i olika kollektiva former för organisering kring rättvisefrågor framstår som mindre tänkbar. Informanterna ser inte heller någon direkt intressekonflikt mellan ledning och anställda i akademien, utan sätter snarare sin tillit till att ledningen ska kliva in och ta mer ansvar. I intervjuerna framträder drag som pekar mot en längtan efter en ledare som stakar ut vägen och vet hur jämställdhetsfrågorna ska hanteras och som sätter upp riktlinjer för de anställda:

Jag skulle vilja påstå att det var ju de gånger då rektorn pekade med hela handen då blev det verkstad av saker och ting. Men annars blev det inte det. Och det, det är väl lite grann det jag menar att en sådan här roll behöver egentligen vara väldigt tydligt formaliserad och ha absolut stöd från högsta ledningen. Var man är placerad är mindre viktigt, men att det finns ett uttalat tydligt uppdrag, vad som förväntas.

Paradoxalt nog pekar många på problem med maktkoncentration till ledningen inom akademien, i synnerhet i relation till autonomireformen som den borgerliga regeringen sjösatt, samtidigt som man också önskar mer styrning från ledning och rektor och sätter sin tillit till att ledningen ska kunna se till de anställdas behov i dessa frågor. Häri liknas universitetet vid ett företag med en företagsledare som bestämmer. Tollin menar att jämställdhetspolitiken har kommit att legitimera alla andra hierarkier utom just de baserade på kön.⁴⁹ Därigenom naturaliseras hierarkiska organisationer som universitetet genom jämställdhetssatsningar som går ut på att ge ledare utbildning, öppna upp karriärvägar för kvinnor eller påskynda vissa kvinnors möjligheter att bli professorer, men

hierarkin i sig hålls intakt. Vi tycker oss se en tendens att demokratiska procedurer som handlar om att ge de anställda mer beslutanderätt framstår som mindre tänkbara i dagens svenska akademiska miljö. Genom fokus på metoder och neutrala verktyg riskerar således jämställdhet avpolitiseras och göras till en byråkratisk procedur där man tappar ett arbetstagarperspektiv och en diskussion kring universitetet som hierarkisk arbetsplats med intressekonflikter mellan olika grupper.

Samtidigt är det inte alla i intervjuerna som efterfrågar styrning från ledningen. Vissa informanter intar ett annat förhållningssätt, där man tar mer ansvar själv, även om man påpekar vikten av ledningens engagemang:

Det är ju inte så att vi sitter och väntar på att universitetsledningen ska tala om vad som behöver göras, men ingen annan professionell verksamhetsstödfunktion kan ju sitta och göra det heller. För universitetsledningen har ju inte koll, det är ju samma sak med ekonomiavdelningen. De måste ju driva det, de kan ju inte sitta och vänta på att få ekonomiska direktiv från rektor liksom om hur de ska bedriva sitt arbete. Utan det bästa och effektivaste sättet att bedriva det här arbetet, det underlaget ska vi producera till vår ledning, och det är det uppdrag som vi har.

Att tala om organisering underifrån och intressekonflikter ryms inte inom denna styrningsmentalitet. Den liberala medborgaren till skillnad från den nyliberala konsumenten uppmuntrades att se sig själv i opposition till staten, makten och styrningen. Det nyliberala subjektet däremot anser sig inte behöva hålla en distans till regering eller stat eller sträva efter att begränsa statens makt gentemot individen.⁵⁰ Nyliberalism som en form av styrningsmentalitet fungerar vidare på så vis att den övertygar människor om att det saknas alternativ på ett strukturellt plan, och att det möjliga reduceras till ens eget ansvar att välja strategier inom systemet.⁵¹ Att man som jämställdhetsarbetare eftersträvar styrning och mandat från ledningen framstår i linje med detta resonemang inte som en intressekonflikt, utan snarare betraktas ledningen som en allierad i förändringsarbetet.

Möjligen kan man också förstå denna efterfrågan på ledning som ett svar på att ansvaret läggs på den enskilda handläggaren eller enskilda individen i organisationen. När ledningen inte tar ansvar och det inte finns statliga styrdokument att tillgå, framstår det som viktigt att flytta tillbaka ansvaret till en högre nivå. Att rikta blicken mot universitetsledningen kan i detta sammanhang också ses som en kritik från jämställdhetsarbetarnas sida, att peka ut vem som *verkligt* är ansvarig för frågan. Det kan ses som ett sätt att visa på hur lite ledningen bryr sig och lyfta

fram det problematiska i att deklarerat att jämställdhet är prioriterat, samtidigt som få resurser ges till området.

Jämställdhet i akademien: Mellan politiskt engagemang och förvaltande

Det har blivit allt mer gängse inom genusvetenskapen att diskutera huruvida statsfeminism och jämställdhetspolitik är sammanflätade med, eller beroende av framväxten av en nyliberal hegemoni. En spekulativ fråga man kan ställa sig är huruvida jämställdhetsprojektet i och med institutionalisering och byråkratisering blivit oförmöget att fungera som politik.

I vår analys av jämställdhetspolicy- och arbete i svensk akademi har vi identifierat tre varianter av styrning som ingår i en nyliberal styrningsmentalitet, *viljan att konkurrera*, *viljan att checka av* samt *viljan att ledas*. De två första styrningsteknikerna illustrerar som vi ser det hur nyliberala logiker tar plats i akademien, och överensstämmer också till stor del med de centrala aspekter av NPM som statsvetaren Patrik Hall pekar på; marknad, kundorientering och rationalitet. Det framstår som tydligt att en nyliberal styrningsmentalitet opererar genom jämställdhetsarbetet, vilket innebär att jämställdhet "blir till" och görs genom dessa styrtekniker.

Den tredje formen av styrning, *viljan att ledas*, skiljer sig delvis från Halls diskussioner. Det visar sig i vår intervjustudie att den avreglerade jämställdhetspolitiken banar väg för en tilltro till, eller i vissa fall en längtan eller behov av styrning uppifrån, att ledningen ska agera. De som arbetar med jämställdhetsfrågor befinner sig i

en situation där minskade resurser samt konkurrensfokuserade styrningsinstrument öppnar upp för ett behov av starka ledare istället för krav på demokratisering och rörelse underifrån. En nyliberal styrningsmentalitet banar således väg för inslag som i förlängningen leder till en av-demokratisering av den svenska högskolan. Genom att universitetet omstöps med företaget som modell blir också maktkoncentration legitim, något som i en mer demokratisk ordning skulle framstå som illegitimt.⁵²

Vi kan emellertid samtidigt se i de intervjuer vi gjort att jämställdhet som ett liberalt projekt fortlever. Det liberala jämställdhetsprojektet med krav på rättvisa och möjligheter för individen att påtala diskriminering är centralt och samexisterar i vårt material med nyliberal styrningsmentalitet. Det som tycks möjligt att kämpa för är individens rättigheter och på så vis kan man, för att återkoppla till Wendy Browns framtidssyn, säga att nyliberalismen inte har tagit död på det liberala projektet, men att radikalfeministiska och/eller socialistiskt formulerade visioner eller problembeskrivningar tycks marginaliserade. Vi vill således inte dra slutsatsen att jämställdheten i högskolan är helt avpolitiserad, men att de styrningstekniker som framträder som önskvärda och självklara leder till byråkratisering. Den anställda som inte främst är en medborgare som tänker kollektivt och som belönas för sin anpasslighet framträder här. Det är få i intervjustudien som uttalat kritiserar dessa styrtekniker, utan istället gör sig själva till goda jämställdhetsarbetare genom att söka påtala just behovet av mer styrning, mer ledning och utvärdering.

Jämställdhet och lika villkor formuleras och organiseras på så vis att man inte riskerar att gå miste om finansiella resurser, studenter och sin position i en konkurrensutsatt situation.

Nyliberal styrningsmentalitet försätter emellertid jämställdhetsarbetarna i ett spänningsfält mellan å ena sidan individualisering, konkurrenständande och marknadsanpassning som ideal, och å andra sidan spåren av feministiska framskrivningar av jämställdhet i termer av att tänka förändring, grupp och struktur. En osäkerhet som kringgärdar jämställdhetsarbetarna inom högskolorna framträder, där åtminstone personer med mer engagemang och intresse i frågan får problem att hantera sin situation. Att inneha en tjänst med politisk, eller organisationskritisk formulering i en tid som är så tydligt avpolitiserad visar sig därför som ett dilemma i våra intervjuer. Möjligheterna att exempelvis tänka sig krav på jämlikhet och kollektiv mobilisering underifrån för bättre villkor i akademien tycks vara begränsade.

Var det bättre förr då? Nej, det vill vi inte påstå. Såväl marknadslösningar som fokus på ledarskap och utvärdering/revision är inte nya fenomen. Som Katharina Tollin beskriver jämställdhetspolitikens genealogi handlar det kanske framför allt om en skillnad i hur prioriterad och högprofilerad frågan är. Möjligheten att tänja på, och arbeta in mer radikala jämlikhetskrav i jämställdhetsarbetet tycks begränsade idag, i jämförelse med 1990-talets högljudda debatt. Att artikulera frågan som ett politiskt problem, en intressekonflikt mellan arbetstagare och arbetsgivare, kvinnor och män, eller i andra kollektiva, om än problematiska identitetspolitiska termer, som det svenska jämställdhetsarbetet en gång gjorde framstår som en allt mer utomdiskursiv handling.

Noter

- 1 Sheila Slaughter och Larry L Leslie: *Academic capitalism. Policies, politics and the entrepreneurial university*. John Hopkins University Press 2001. Se även Ylva Hasselberg: *Vem vill leva i kunskapssamhället? Essäer om universitetet och samtiden*, Gidlunds förlag 2009.
- 2 För en diskussion om akademisk kapitalism se Oili-Helena Ylijoki: "Entangled in academic capitalism? – a case study on changing ideals and practices of university research", *Higher education* 2003:3 vol 45, Paula Mählick visar dessutom i detta nummer hur den svenska forskningspolitiken har skiftat och kommit att fokusera extern finansiering i högre grad.
- 3 Jan Currie och J. Newsom: *Universities and Globalisation. Critical perspectives*, Sage 1998; Robyn Thomas och Anette Davies: "Gender and New Public Management: Reconstituting Academic Subjectivities", *Gender, Work and Organization* 2002:4 vol. 9.
- 4 Wendy Brown: "Neo-liberalism and the end of liberal democracy", *Theory & Event* 2003:1, s. 9.

- 5 Brown 2003.
- 6 Chantal Mouffe: *On the Political*. Routledge 2005.
- 7 Se exempelvis Katharina Tollin: *Sida vid sida*, Atlas förlag 2011.
- 8 Nancy Fraser: "Feminism, Capitalism and the cunning of history", *New Left Review* 2009: 56, s. 109.
- 9 Se Malin Rönnblom: "Vad är problemet? Konstruktioner av svensk jämställdhetspolitik", *Tidskrift för Genusvetenskap* 2011: 2-3.
- 10 Eva Bendix Petersen och Bronwyn Davies: "In/difference in the neo-liberalised university", *Learning and teaching*. 2010:2 vol.3, Liz Morrish och Helen Sauntson: "Gender and sexuality: the discursive limits of 'equality' in higher education", *Learning and teaching* 2010:2 vol.3, Jill Blackmore: "Globalisation and the Restructuring of Higher Education for New Knowledge Economies: New Dangers or Old Habits Troubling Gender Equity Work in Universities", *Higher Education Quarterly* 2002: 56, 4.
- 11 Drude Dahlerup: *Jämställdhet i akademien - en forskningsöversikt*. Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan, rapport 2010:1, s. 87.
- 12 Se exempelvis Birgitta Jordansson: "Jämställdhet och genus på akademins villkor: Två exempel på det vetenskapliga fältets agerande i samband med politiska satsningar", *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 2005: 4; Fredrik Bondestam: *Positiv särbehandling och akademien. Tjugofem år av ideologi, retorik och praktik* Uppsala universitet 2003.
- 13 Mitchell Dean: *Governmentality. Power and Rule in Modern Society*, Sage 2010, s. 250f.
- 14 Se Mouffe 2005, s. 120. Vi vill också understryka att vi använder termen politisk också i betydelsen av ett etablerat politiskt fält, exempelvis när vi talar om "jämställdhetspolitik".
- 15 Intervjustudien genomfördes inom projektet Hållbar strukturell förändring - möjlighet eller utopi? som finansieras av Delegationen för jämställdhet i högskolan.
- 16 Maria Törnqvist: *Könspolitik på gränsen*, Arkiv förlag 2006.
- 17 Kerstin Alnebratt och Birgitta Jordansson: "Jämställdhet, meritokrati och kvalitet - Ett triangeldrama i den akademiska vardagen", *Tidskrift för genusvetenskap* 2011: 2-3.
- 18 *En akademi i tiden. Ökad frihet för universitet och högskolor*, Proposition 2009/10: 149
- 19 Rönnblom 2011.
- 20 Ibid.
- 21 *Svart på vitt - om jämställdhet i akademien. Betänkande av Delegationen för jämställdhet i högskolan*, SOU 2011: 1, s 24.
- 22 Ibid s 29.
- 23 Alnebratt och Jordansson 2011.
- 24 Wendy Larner: "Neo-liberalism, Policy, ideology, governmentality", *Studies in political economy*, 2000: 63, s. 12.
- 25 Michel Foucault: "Governmentality", *The Foucault Effect: Studies in Governmentality*, Graham Burchell, Colin Gordon och Peter Miller (red.), University of Chicago Press 1991, s. 102-103.
- 26 Michel Foucault: "Technologies of the self" (a seminar with Michel Foucault at the University of Vermont, October 1982), *Technologies of the Self: A Seminar with Michel Foucault*, L.H. Martin, H. Gutman och P.H. Hutton (red.), University of Massachusetts Press 1988.
- 27 Brown 2003, s.7.
- 28 Brown 2003.
- 29 Mitchell Dean: *Governmentality. Power and Rule in Modern Society*, Sage 2010, s 31.
- 30 Patrik Hall: *Managementbyråkrati - organisationspolitisk makt i svensk offentlig förvaltning*, Liber 2012; Nikolas Rose: *Powers of Freedom. Reframing Political Thought*, Cambridge University Press 1999.
- 31 Bronwyn Davies, Michael Gottsche och Peter Bansel: "The rise and fall of the neo-liberal university", *European Journal of Education* 2006:2 vil. 41, s.308; Bronwyn Davies och Peter Bansel: "Governmentality

- and academic work – Shaping the hearts and minds of academic workers”, *Journal of Curriculum Theorizing* 2010:3 vol. 26.
- 32 Mouffe 2005.
- 33 Hall 2012.
- 34 Se även Martin Wottle och Eva Blomberg: ”Feminism och jämställdhet i en nyliberal kontext 1990-2010”, *Tidskrift för genusvetenskap* 2011:2-3.
- 35 Se på <http://www.anstalld.umu.se/inkluderande-universitet/projekt/storytelling/om-projektet/>
- 36 Se Rose 1999.
- 37 Peter Bansel, Bronwyn Davies, Susanne Gannon och Sheridan Linnell: ”Technologies of audit at work on the writing subject. A discursive analysis”, *Studies in Higher Education*, 2008:6 vol.33, s. 673; Se även Chris Shore och Susan Wright 1999.
- 38 Davies, Gottsche och Bansel 2006.
- 39 Wendy Lerner: ”Neo-liberalism, policy, ideology, governmentality”, *Studies in political economy*. 2000: 63, s.12.
- 40 Chris Shore och Susan Wright: ”Audit culture and Anthropology: Neo-liberalism in British higher education”, *The journal of the Royal Anthropological Institute* 1999:4 vol. 5.
- 41 *Häriifrån till jämställdheten*. En skrift från delegationen för jämställdhet i högskolan. 2011, s. 12
- 42 *Häriifrån till jämställdheten* 2011.
- 43 Katharina Tollin 2011.
- 44 Petra Angervall: *Jämställdhetsarbetets pedagogik. Dilemman och paradoxer i arbetet med jämställdhet på ett företag och ett universitet*. Avhandling, institutionen för pedagogik och didaktik vid Göteborgs universitet 2005.
- 45 Se även Rönnblom 2011.
- 46 Patrik Hall: ”Byråkratisering som konsekvens av företagisering av offentlig förvaltning”, i *Statsvetenskaplig tidskrift* 2007:2 vol. 109.
- 47 Fredrik Bondestam: *En önskan att skriva objektet. Analyser av akademisk jämställdhet*, Uppsala universitet Rapport 1 2004, s. 1.
- 48 Mia Heikkilä och Annelie Häyrén Weinstein: *Kartläggning och analys av jämställdhetsinsatser vid svenska lärosäten*. DJ Rapport 2009:1, s. 22.
- 49 Katharina Tollin 2011.
- 50 Wendy Brown: ”American nightmare: Neo-liberalism, Neo-conservatism, and De-democratization”, *Political theory* 2006:6 vol 34.
- 51 Davies, Gottsche och Bansel 2010, s. 308.
- 52 Se Wendy Brown 2006, s. 705.

Nyckelord

Jämställdhet, nyliberalism, styrningsmentalitet, högre utbildning, intervjustudie

Maria Carbin

Malin Rönnblom

Umeå centrum för genusstudier

Umeå universitet

901 87 Umeå

E-post: Maria.carbin@ucgs.umu.se

E-post: Malin.ronnblom@ugcs.umu.se