

POWERFUL INITIATIVES OR TOOTHLESS COMMITTEES?

Gender, social and ethnic equality work at two Swedish universities

BRITT-INGER KEISU

Keywords

Gender equality, social and ethnic equality, committee work, interventions, academia

Summary

Academic institutions are expected to design and undertake equality work within their organizations. A common way of organizing this work is through committees with a consultative mandate in relation to the university principal and management board. The purpose of this article is to analyse meeting protocols from gender equality committees as well as from social and ethnic equality committees and to address, from a gender and organizational theory perspective, how the members of these committees perceive the interventions considered. The main research questions are: are there differences between committees dealing with gender, social and ethnic equality and/or among the committee members' experiences of the committee work? On what feminist assumptions do the proposed interventions rest? Do the interventions open the way for changing power relations and what are their limitations? Data collection took place at two Swedish universities where interviews were conducted with 22 committee members, and 80 meeting protocols stretching over a four year time period were scrutinized. The results show that the gender equality committees are more established than the committees dealing with social and ethnic equality. The work of the committees is to a large extent focused on internal activities such as information dissemination and discussions concerning how to organize their work. The external interventions designed to effect change are first and foremost of a strategic or educational character. Committee members express uncertainty about the success of their work with these interventions. Such interventions are presumably of great importance but are not designed in a comprehensive way. These interventions are unlikely to pose a significant challenge to existing power relations since they do not address the conditions and factors that sustain these structures in the first place.



Svenska universitet har sedan länge arbetat aktivt med frågor om jämställdhet, medan arbetet för etnisk och social mångfald är en nyare företeelse. Hur skiljer sig arbetet med jämställdhet från insatser för etnisk och social mångfald? Britt-Inger Keisu diskuterar hur dessa frågor hanteras vid två svenska lärosäten.

KRAFTFULLA BETT ELLER TANDLÖSA RÅD?

Om två svenska lärosätens arbete med jämställdhet samt etnisk och social mångfald

BRITT-INGER KEISU

Det var ett tandlöst råd som tog fram planer och sedan hände det ingenting. Vi hade inga sanktionsmöjligheter och det blev vi varse gång på gång. (ledamot i råd för jämställdhet samt social och etnisk mångfald)

Arbetet med jämställdhet är sedan 1980-talet etablerat vid svenska lärosäten, medan arbetet för social och etnisk mångfald är en nyare företeelse. Den nya diskrimineringslagen trädde i kraft 2009 och ändamålet är dels att motverka diskriminering men också att främja lika rättigheter samt möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionshinder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder eller sexuell läggning.¹ Akademin som arbetsgivare är således idag skyldig att genomföra förändringsarbete utifrån diskrimineringsgrunderna.

Denna artikel är en del i forskningsprojektet *Hållbar strukturell jämställdhet – utopi eller möjlighet?* som studerar jämställdhet vid tre svenska lärosäten och pågår under perioden 2010-2012. Vid dessa lärosäten blev mångfaldsarbetet formaliserat under 2000-talet. I de lärosäten som ingår i denna artikel pågår centrala delar av arbetet i rådsverksamheterna. Deras uppdrag är att vara närmast rådgivande organ till rektor och ledningsstab, vilka ofta beskrivs vara nyckelaktörer för

framgångsrikt förändringsarbete.² Kunskap saknas dock om vad råden faktiskt gör och om det finns skillnader mellan jämställdhetsråd och råd för etnisk och social mångfald. Det är därför viktigt att undersöka vilket förändringsarbete som utförs i råden och vilka uppfattningar rådens ledamöter har om arbetet. Att arbetet inte varit problemfritt illustreras i det inledande citatet.

Syftet med denna artikel är dels att kartlägga och jämföra innehållet i sammanträdesprotokoll från jämställdhetsråd med råd för etnisk och social mångfald och dels att analysera hur rådets aktiviteter uppfattas av rådets ledamöter ur ett genusteoretiskt perspektiv på organisationsförändring. Centrala forskningsfrågor är: skiljer sig aktiviteter och uppfattningar om desamma i jämställdhetsråden och råden för social och etnisk mångfald åt och i så fall hur? Vilka feministiska grundantaganden bygger förändringsaktiviteterna på? Skapar rådets planerade aktiviteter möjligheter till förändring av maktordningar och vilka är begränsningarna?

Artikeln inleds med några nedslag i forskningen kring akademien som behandlar förändring, genus samt social och etnisk mångfald. Därefter beskrivs artikelns material och metod. Sedan redovisas arbetets analytiska verktyg, vilket åtföljs av en kort beskrivning av rådets sammansättning och kommunikation. Därefter redogör jag för artikelns analys och slutsatser och sedan följer några avslutande ord.

Akademien, jämställdhet och mångfald

Under 2009 inrättade regeringen en delegation för att främja jämställdhet i högskolan, DJ, med en budget på 60 miljoner kronor, och en mängd utvecklingsprojekt startades.³ Motsvarande satsningar för etnisk och social mångfald finns inte. Regeringen tillsatte dock en utredning under 1999 som kallas *Mångfald i högskolan*.⁴ Syftet var att öka antalet studenter och lärare med avseende på social och etnisk bakgrund för att bättre kunna svara upp mot mångfalden i samhället.

Vid Sveriges lärosäten har könsfördelningen blivit jämnare ur ett numerärt perspektiv, men är fortsatt ojämnt vad gäller könssegregering mellan ämnen och på olika hierarkiska nivåer.⁵ Under 2009 var exempelvis 49 procent kvinnor och 51 procent män på forskarutbildningen, medan professorerna utgjordes av cirka 16 procent kvinnor och 84 procent män. Kvinnor utgör en större andel av nybörjarna på högskolan och har tidigare antagits försvinna ur akademien efter disputation, en företeelse som Charlotte Silander studerat och avfärdar.⁶ Det är nämligen män som i större utsträckning lämnar akademien. Däremot avancerar kvinnor i lägre utsträckning än män. Vidare har 10 procent av de anställda utländskt medborgarskap, vilket i och för sig anses vara relativt högt eftersom denna grupp består av 5 procent av den samlade befolkningen.⁷ Hur många i denna grupp som har forskningstjänster och

hur många som är gästforskare på tillfälligt besök i akademien i Sverige är dock svårt att få fram uppgifter om.⁸

I studier där betydelsen av kön i akademien har fokuserats framkommer brister i de meritokratiska systemen. Män tenderar att gynnas vid exempelvis undervisningssituationer,⁹ tilldelning av forskningsanslag,¹⁰ eller av miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer.¹¹ Ett viktigt dilemma är att om meritokratin fungerade fullt ut inom akademien skulle frågor kring jämställdhet eller jämlikhet inte vara ett problem.¹² Enligt statsvetaren Drude Dahlerup består emellertid självbildningen i hög utsträckning av att kön inte spelar någon roll eftersom akademien antas vila på meritokratiska och könsneutrala principer.¹³ När kultur och genus betraktas som irrelevant och organisationen anses vara jämställd, fri från sexuella trakasserier och diskriminering, kan förekomst av detsamma vara svårbedömt likväl som åläggande av ansvar.¹⁴ Att meritokratin är ett ideal och inte fullt ut en praktik inom akademien torde även få betydelse i relation till fler kategorier än kön, vilket Paula Mählcks och Beverly Thavers analys kring genus, ras och jämlikhet i Sverige och Sydafrika, tyder på.¹⁵ Trots stora skillnader mellan dessa länder leder globaliseringen till att det ändå finns många likheter kring frågor som rör jämställdhet och jämlikhet.

Material och metod

Datamaterialet för denna artikel består dels av intervjuer dels av protokoll från de sammanträden som jämställdhetsråden och råden för etnisk och social mångfald haft,

vid två svenska lärosäten. Vid de studerade lärosätena har jämställdhetsråden funnits längre och har något högre sammanträdesfrekvens än råden för social och etnisk mångfald. Därför har jag valt att samla

I studier där betydelsen av kön i akademien har fokuserats framkommer brister i de meritokratiska systemen.

in och bearbeta den period av år då även råden för etnisk och social mångfald varit igång med sin verksamhet. Datamaterialet sträcker sig över en fyraårsperiod, varierande mellan 2006 – 2011 med sammanlagt 80 sammanträdesprotokoll.

För att besvara forskningsfrågorna om vad råden gör och om det finns skillnader mellan dem är analysen av sammanträdesprotokollen av explorativ karaktär. Analysen av rådsprotokollen är framförallt kvantitativ. Jag har delat in rådets aktiviteter i tio teman: information om pågående processer och ärenden, strategiskt policydrivande arbete, organisering av rådets uppdrag, arbetsformer och sammansättning, kartläggning, utbildning, utlysning- och anslagsarbete, idéer som ännu ej blivit aktiviteter, informations-spridning, projektarbete samt verksamhetsplanering/verksamhetsberättelse. Av råden riktas dessa aktiviteter ibland internt mot den egna verksamheten och ibland externt mot lärosätets anställda eller organisationen. I den kvantitativa analysen räknas varje gång en aktivitet finns nedtecknad som en punkt i sammanträdesprotokollen.

Antalet gånger en aktivitet förekommer har därefter omvandlas till procent. På detta sätt kan en ungefärlig aktivitetsnivå skönjas. Ett exempel är att under rubriken jämställdhetsplaner, i ett sammanträdesprotokoll, framkommer att rådet ska vidarebeordra förslag på ny version av denna plan till rektorn och ledningsstab. Detta är exempel på en aktivitet vilken jag räknar och benämner *Strategiskt- och policydrivande arbete*.

Därutöver består datamaterialet, som redan nämnts, av 22 intervjuer med medlemmar i dessa råd samt med projektledare av jämställdhetsansatser. Intervjumaterialet handlar i hög utsträckning om rådets arbete, dess organisatoriska uppbyggnad och om pågående projekt. Syftet är att de två datamaterialen ska komplettera varandra och i analysen struktureras dessa genom att belysa skillnader mellan jämställdhetsråden och råden för social och etnisk mångfald. Analysen av intervjuerna är kvalitativ och operationaliserad genom tematisk metod, där förutbestämda teman kombineras med nya teman som genereras ur intervjumaterialet.¹⁶

Intervjumaterialet har analyserats i sin helhet men för denna artikel lyfts särskilt de avsnitt i intervjuerna fram som handlar om informanternas uppfattningar om huruvida rådets arbete lett till ökad jämställdhet och/eller social och etnisk mångfald. Dessa avsnitt bedöms bäst besvara forskningsfrågorna som dels handlar om att förstå hur ledamöterna uppfattat arbetet med jämställdhet och social och etnisk mångfald och om det finns skillnader mellan de två typerna av råd. Dessutom

diskuterar jag vilka feministiska grundantaganden förändringsaktiviteterna vilar på.

Fyra ansatser för att förstå planerad förändring inom högre utbildning

Som teoretisk ram för att analysera vilka feministiska grundantaganden som förändringsaktiviteterna, beskrivna i intervjuerna, vilar på används Debra Meyerson och Deborah Kolbs analytiska verktyg.¹⁷ Givetvis finns många fler grundantaganden men i denna artikel sätts fokus på de feministiska. Modellen består av fyra ansatser, *Liberal individualism*, *Liberal strukturalism*, *Skiltnadsperspektiv* samt *Processperspektiv*. Vardera ansats härrör från olika feministiska teorier med tillhörande visioner, måldefinitioner och problembeskrivningar. Sammantaget vilar dessa på olika grundantaganden om samhället, organisationer och individer. Även om samtliga ansatser syftar till att uppnå förändring leder de därför till skilda möjligheter och begränsningar, vilket får betydelse för aktiviteternas effekt. Modellen har sin teoretiska grund i genusteori och det privata företaget den aktionsinriktade forskningen ursprungligen undersökte, ersätts i denna studie med akademien som undersökningsobjekt. Vidare ingick i Meyerson och Kolbs modell endast genus som analytisk kategori, men den används här även för att analysera hur arbetet med social och etnisk mångfald bedrivs. Eftersom det är lärosätenas förändringsaktiviteter i stort som är i fokus har detta inte upplevts vara ett hinder, snarare det motsatta: att analysen har berikats när fler kategorier inkluderats.

Den första ansatsen, *Liberal individualism*, har sin grund i en liberal syn på samhälle och arbetsorganisationer, där varje individ har lika rättigheter och möjligheter och kan av egen kraft hantera sitt liv och sin karriär i akademien.¹⁸ Problemdefinitionerna riktas mot könsskillnader eller kulturella skillnader eftersom grundsynen är att människor är lika. Skillnaderna anses bero på hur individerna socialiseras. Följaktligen anses vissa grupper av individer ha bristande kompetens, färdigheter och egenskaper, vilka är nödvändiga för en forskarkarriär eller för att exempelvis inneha en chefsposition. Visionen och målet med jämställdhet och jämlikhet utifrån denna ansats är därför att reducera skillnader för att på det sättet möjliggöra lika möjligheter att konkurrera på lika villkor. Problem och aktiviteter sätter framförallt fokus på individer vid lärosätena i syfte att medvetandegöra och kompetensutveckla dem. Aktiviteten kan både riktas mot individer i allmänhet eller mot individer i den förfördelade gruppen, som härigenom når upp till nödvändiga färdigheter och förmågor. Ett exempel är om ett lärosäte gör en särskild utbildningssatsning riktad mot en grupp kvinnor alternativt en grupp med migrationsbakgrund som anses kommit en bit i sin karriär, i syfte att öka andelen av denna grupp till professorer.

Den andra ansatsen benämns *Liberal strukturalism* och sätter fokus på de strukturella hinder som finns i högre utbildning.¹⁹ Liksom inom ansatsen Liberal individualism definieras genus och etnisk och social mångfald som skillnader, även om problemet istället antas vara djupt rotade i högre utbildningsstrukturer, inte bland de förfördelade individerna som grupp. I denna ansats är antagandet att arbetet gör människan, de möjlighetsstrukturer och maktstrukturer som finns i arbetet eller de positioner individer har.²⁰ Orättvisor är invända i rekryteringsprocesserna och i karriär- och belöningsystemen. Det leder i sin tur till segregering och på det sättet reproduceras problemen. Visionen och målet med denna ansats är att reducera strukturella hinder eller processer med bias och det är här de planerade aktiviteterna utgår ifrån.²¹ På detta sätt kan förfördelade grupper vid lärosätena på lika villkor som icke förfördelade befördas och nå framgång. Ett exempel är att man i syfte att öka andelen professorer vid ett lärosäte undersöker vem som får del av de arbetsuppgifter som anses vara meriterande för en forskarkarriär och om en icke jämlik procedur framträder, såsom etnisk diskriminering, åtgärdar man det.

Den tredje ansatsen *Skillnadsperspektiv* lyfter fram skillnader istället för att fokusera på att reducera dem, vilket de två tidigare ansatserna syftar till.²² Antagandet bygger på att grundsynen är att människor är olika. De socialiserade skillnaderna leder till skilda erfarenheter och roller och dessa förkroppsligas i individers identitet. Problemet betraktas ligga i att skillnader värderas olika

och man vill hellre lyfta fram och främja mångfald. Visionen och målet blir därför att upphäva hierarkin och värdera individers egenskaper samt beteende lika, och på det sättet uppnås jämställdhet samt etnisk och social mångfald. Planerade aktiviteter

Kategorierna betraktas som en organiserande princip där identiteter, kunskap och relationer skapas i aktiva och ständigt pågående sociala processer.

med denna ansats på lärosätena strävar mot att medvetandegöra hur andra förhållningssätt än de som förknippas med den vita, heterosexuella medelålders mannen som norm faktiskt är gynnsamt för akademien. Ett exempel kan vara en informationskampanj vid ett lärosäte där kulturell mångfald eller kvinnor beskrivs bli berikande för arbetsmiljön eller för effektiviteten.

Den fjärde ansatsen kallas *Processperspektiv* och är en ansats som i jämförelse med de tre övriga, har ett mer omfattande och samtidigt sammanvävt synsätt.²³ När de andra ansatserna betraktar skillnad som given, oavsett biologiska eller socialisationsförklaringar, definieras med denna ansats istället genus, etnicitet, klass, sexualitet, ålder, funktionshinder eller könsidentitet ur ett maktperspektiv. Kategorierna betraktas som en organiserande princip där identiteter, kunskap och relationer skapas i aktiva och ständigt pågående sociala

processer. Det innebär att både kontext och position har betydelse för hur maktrelationer skapas och upprätthålls, vilket i sin tur påverkar individers identitet. I denna ansats utgår man från att de normer som kringgärdar arbete inom akademien, men också hur man organiserar innehållet och villkoren kring arbetet, speglar den privilegierade gruppens erfarenheter och livssituation samt värderingar.²⁴ Därför är det som uppfattas som normalt i själva verket uppbyggt kring en norm som framstår som neutral, såsom exempelvis vad som är kompetens, värdering av arbetsuppgifter eller framgång och detta leder till att de privilegierades position förstärks och upprätthålls. Aktiviteter vid lärosätena med denna ansats har ett tydligt uttalat makt- och processperspektiv och de pågår under en längre tid samt har en hög grad av samordning.

I ett första skede studeras lärosätets specifika kontext och man identifierar och synliggör hur orättvisor och maktskillnader skapas och i nästa skede är denna kunskap central för de förändringsaktiviteter som genomförs. Om en liberalstrukturalistisk ansats söker öka andelen av en utvald grupp till professorer sker detta genom att man synliggör en icke jämställd eller jämlik *procedur*, medan ett processperspektiv därutöver söker att åtgärda och synliggöra också de villkor som skapat proceduren. Med ett processperspektiv växlas dessutom emellanåt perspektiv, och fokus riktas ömsom mot procedurer, för att sedan rikta uppmärksamheten mot vad som är orsaken till att denna grupp inte innehåft dessa arbeten tidigare.

Det är således dessa fyra ansatser som jag ska använda mig av för att förstå och analysera informanternas tal om hur de uppfattar arbetet i råden. Men innan jag går in på analysen och diskuterar hur deltagarna i råden ser på förändringsarbetet ska jag redogöra i stora drag för rådens uppbyggnad och den kontext ledarmötena har att förhålla sig till.

Rådens sammansättning och kommunikation

I de studerade råden varierar antalet medlemmar vanligen mellan cirka 15-18 ledamöter men det är något färre i råden för social och etnisk mångfald, särskilt vid det ena lärosätet. Rådens ledamöter består av forskare och tjänstemän med olika hierarkiska positioner, men även av fackliga ombudsmän eller representanter från studentkårerna och av personalchefer. Lärosätena har sedan en längre tid tillbaka en tjänst benämnd jämställdhetssamordnare och motsvarande person, med ansvar för sociala och etniska mångfaldsfrågor upprättades vid båda lärosätena under det sista av de studerade åren.

I jämställdhetsråden återfinns ofta jämställdhetsföreträdare från varje fakultet, personer som ofta men inte alltid, också sitter som ledamot i fakultetsnämnden. Syftet är att kunskap, beslut och information ska kommuniceras horisontellt och nedåt i lärosätenas hierarki, men kommunikationen ska också riktas uppåt, via dessa ledamöter, när de förväntas fånga upp signaler bland fakultetsnämndernas ledamöter och återföra det till råden och rektor. Ledamöterna i fakulteterna förväntas i sin tur fungera som förmedlande länk till institutionerna i en växelverkan. De jämställdhetsgrupper som finns på institutionsnivå har dock vanligen inte sin motsvarighet i grupper för etnisk och social mångfald. Därutöver är samarbetet mellan de båda råden inte särskilt omfattande eller upparbetat ännu, men diskussioner förs om hur detta ska genomföras. I följande avsnitt redovisas innehållet i sammanträdesprotokollen och därigenom framträder ett mönster av vad som sker i råden.

Protokollen – ett mönster av interna och externa aktiviteter

Rådens sammanträdesprotokoll har analyserats i syfte att kartlägga vilket arbete som genomförs i råden och härigenom möjliggörs också jämförelser mellan jämställdhetsråd och råd för etnisk och social mångfald. Vissa aktiviteter är mer centrala när råden sammanträder och detta mönster framträder i analysens första steg, vilket sammanställts i tabell 1.

Den aktivitet som är vanligast i de båda rådens sammanträdesprotokoll är: *Information om pågående processer och ärenden*. Det upptar ungefär 40 procent av de dokumenterade aktiviteterna i sammanträdesprotokollen. Viktigt att notera är att det som framkommer i protokoll inte nödvändigtvis behöver innebära

Råd för etnisk och social mångfald	Aktivitetsnivå i procent	Råd för jämställdhet	Aktivitetsnivå i procent
Information om pågående processer och ärenden	~ 40 %	Information om pågående processer och ärenden	~ 33 %
Strategiskt policy-drivande arbete	~ 14 %	Strategiskt policydrivande arbete	~ 18 %
Organisering av rådets uppdrag, arbetsformer o sammansättning	~ 13 %	Utbildning	~ 10 %
		Utlysnings- och anslagsarbete	~ 10 %
Kartläggning	~ 10 %	Projektarbete	~ 6 %
Utbildning	~ 10 %		
Utlysnings- och anslagsarbete	~ 5 %	Idéer som ännu ej blivit aktiviteter	~ 4 %
		Informations spridning	~ 4 %
		Organisering av rådets uppdrag, arbetsformer och sammansättning	~ 4 %
		Kartläggning	~ 4 %
Idéer som ännu ej blivit aktiviteter	~ 3%	Verksamhetsplanering/ verksamhetsberättelse	~ 3%
Informations spridning	~ 3%		

Tabell 1. Sammanställning av sammanträdesprotokolls aktiviteter och aktivitetsnivå från råden för etnisk och social mångfald samt råden för jämställdhet vid två svenska lärosäten. Aktivitetsnivån presenteras i en fallande procentskala för de olika råden.

detsamma som faktisk aktivitet under mötena, även om viss samstämmighet är rimlig att utgå ifrån.

Därefter följer aktiviteten: *Strategiskt policydrivande arbete* som uppgår till ungefär 14 respektive 18 procent av de dokumenterade aktiviteterna i sammanträdesprotokollen. Detta arbete består i att råden bereder och fastställer förslag på olika planer såsom jämställdhets- eller likabehandlingsplaner eller planer för jämlikhet avseende sexuell läggning och könsidentitet/uttryck, ålder eller tillgänglighet. Dessutom svarar råden på en mängd olika och varierande former av remissyttranden såsom kring lärosätenas olika handlingsprogram eller handlingsplaner, exempelvis vad gäller kränkningar på grund av kön eller sexuella trakasserier, men också remissvar kring föräldrapolicy, anställningsordning, pedagogiska handlingsprogram eller autonomireformen för högre utbildning samt olika statliga offentliga utredningar.

Intressant är att råden ibland blir tillfrågade i dessa ärenden, men att det ganska ofta är råden själva som uppmärksammar ett aktuellt dokument de anser bör granskas. Det framstår inte som en självklarhet att de får uppgiften tilldelad, utan de arbetar proaktivt och är ständigt uppmärksamma på aktuella spörsmål. Råden är dock inkopplade när lärosätena granskas av dåvarande Jämo, jämställdhetsombudsmannen eller nuvarande DO, diskrimineringsombudsmannen. I dessa lägen får råden en central roll, kanske särskilt när lärosätena varit kritiserade för brister med krav på olika åtgärder. Ett strategiskt policydrivande arbete kan också handla om att råden gör uppföljningar av skrivelser med synpunkter

på nuvarande eller framtida satsningar på området, till universitetsledningarna. Därutöver bevakar de andra frågor av betydelse som exempelvis könsfördelning i rekryteringsgrupper vid tillsättning av strategiskt centrala positioner.

En av aktiviteterna är *Organisering av rådets uppdrag, arbetsformer och sammansättning* och detta skiljer mellan de två olika råden när råden för social och etnisk mångfald har 13 och jämställdhetsråden fyra procent av de dokumenterade aktiviteterna. Skillnaden kan förklaras av att råden för etnisk och social mångfald inte är lika etablerade vid lärosätena. Detta märks tydligt i sammanträdesprotokollen då rådets legitimitet diskuteras och frågor kring hur de ska få mer inflytande vid lärosätena, både gentemot rektor och rektors ledningsstab men också gentemot fakulteter, institutioner och i studentkåren. Ibland diskuteras till och med dess existens och strategier för överlevnad vilket inte alls framkommer vara en aktuell fråga i sammanträdesprotokollen för jämställdhetsråden.

Uppdraget som råden har från rektor är inte alltid tydligt uttalat eller nedtecknat och därför är det också en källa för återkommande diskussion. Otydligheten i uppdraget blir påtaglig och frågan är exempelvis om rådets funktion är strategisk eller operativ. Osäkerheten påverkar följaktligen vilken rådets makt och auktoritet blir i relation till lärosätenas fakulteter och institutioner. Det förs också många diskussioner om vilken den strukturella och organisatoriska uppbyggnaden bör vara för att nå framgång i arbetet.

De aktiviteter som handlar om *Utbild-*

ning har tio procent av det dokumenterade aktivitetsnivån i rådens sammanträdesprotokoll. Det handlar om att råden ibland är aktörer i upprättandet av temadagar, seminarier eller seminarierier samt föreläsningar. Vissa av dessa aktiviteter riktas mot lärosätenas samtliga anställda och ibland avses specifika grupper. Ibland riktar sig utbildningen till studenter och ganska ofta till rådets egna ledamöter. Det kan exempelvis handla om diskrimineringsgrunderna eller deltagande vid nationella eller internationella konferenser.

Det finns fler skillnader mellan aktiviteterna i de olika råden: *Kartläggning* uppnår i råden för social och etnisk mångfald 10 procent av aktivitetsnivån i sammanträdesprotokollen, medan det motsvarar fyra procent i jämställdhetsråden. En förklaring kan vara att råden för etnisk och social mångfald arbetat ganska intensivt med att få fram statistik kring studenter och anställdas bakgrund, vilket innebar i vilken grad det finns första och andra generationens invandrare i dessa grupper. En annan förklaring är att det endast i de två av de två jämställdhetsråden skedde kartläggning av institutionernas jämställdhetsplaner. Vid det andra lärosätet genomfördes denna aktivitet av studentkårerna, som sedan endast informerade råden om dess innehåll.

De aktiviteter som kategoriserats som *Utlysnings- och anslagsarbete* handlar främst om att stödja studenters projekt, vilka handlar om utbildningsdagar men också utredningar av lärosätenas verksamhet. Ibland, om än inte lika ofta, söker anställda vid lärosätena medel för att genomföra projekt.

Denna aktivitet innefattar även utdelning av priser till studenter eller anställda vid lärosätena. Att denna aktivitet är vanligare i jämställdhetsråden beror på ojämlig resurstilldelning.

I jämställdhetsråden återfinns en aktivitet som benämns *Projektarbete* och det innebär att råden i olika omfattning är engagerade i och driver olika typer av jämställdhetsprojekt. Vid lärosätena återfinns ibland fler projekt men det är dessa som råden dokumenterat i sammanträdesprotokollen. Aktuella projekt är jämställdhetscertifieringar eller indikatorer för jämställdhet, projektstudie av lärosätets kultur, projektstudie av forskares arbetstid, projekt kring könsfördelning bland professorer, projekt om genus i grundutbildning, projekt för att utveckla jämställdhetsperspektiv i handledarutbildning för forskare, projekt för att utveckla utbildning i genus och mångfald för universitetslärare.

Härutöver återfinns några aktiviteter med lägre aktivitetsnivå i sammanträdesprotokollen och dessa är: *Idéer som ej ännu blivit verksamhet*, *Verksamhetsplanering/verksamhetsberättelse* och *Informationspridning*. Det framkommer i rådsprotokollen att idéer som diskuteras vid ett sammanträde leder till en aktivitet längre fram men lika ofta förblir dessa endast en idé. Att jämställdhetsråden har rutiner vad gäller arbetet med verksamhetsplanering och verksamhetsberättelse och driver jämställdhetsprojekt är också ett uttryck för att de är mer etablerade vid lärosätena i jämförelse med råden social och etnisk mångfald.

Avslutningsvis berör rådets interna aktiviteter ungefär hälften (56 och 44

procent) av aktivitetsnivån som är dokumenterad i sammanträdesprotokollen. Råden för etnisk och social mångfald har som redan beskrivits, i högre grad tvingats fokusera på interna angelägenheter i jämförelse med jämställdhetsråden. Den andra hälften är därmed de externa aktiviteter råden haft som syftar till att uppnå förändring med avseende på genus, etnisk och social mångfald.

Ovanstående genomgång av dokumenten visar vad råden gör. I det följande sätter jag fokus på hur ledamöterna i allmänhet uppfattar arbetet i råden men i synnerhet vad de tror leder till förändring. Under intervjun ställdes nämligen frågan om de upplevde att arbetet i råden lett till ökad jämställdhet och/eller mångfald vid lärosätet. I anslutning till detta kommer jag att synliggöra skillnader i uppfattningar om råden, vilka feministiska grundantaganden som förändringsaktiviteterna bygger på samt om dessa skapar möjligheter till förändring av maktordningar och vilka begränsningarna är.

Denna analys kommer vidare att centreras kring två teman, kunskap samt policyarbete och rutiner. På samma sätt som i analysen av sammanträdesprotokollen kommer skillnader mellan råden att lyftas fram. Som framkommer överlappar dessa inte till fullo analysen av sammanträdesprotokollen och det beror på att dessa två teman utkristalliserades utifrån intervjumaterialet. Det var alltså informanterna som valde att lyfta fram dessa två teman när frågor om rådets förändringsaktiviteter diskuterades under intervjuerna.

Kunskap som förändrande kraft?

Uppfattningar om vilken betydelse rådets arbete har är bland de informanter som arbetar i råden, inte helt samstämmiga. En del är missmodiga medan andra är försiktigt optimistiska, vilket synliggörs i följande citat:

Vårt arbete gör skillnad, fast det gör väldigt mycket mindre skillnad än vad man skulle vilja.

(ledamot i råd för jämställdhet samt social och etnisk mångfald)

De flesta verkar osäkra på om arbetet varit framgångsrikt. Ett exempel på arbete som emellertid upplevs ha betydelse är att medvetenheten och kunskapen bland studenter och anställda vid lärosäten har ökat, både kring jämställdhetsfrågor och vad gäller frågor kring social och etnisk mångfald. Detta beskrivs hänga samman med de informationsdagar, kampanjer och utbildningssatsningar som genomförts vid lärosätena. Informanterna upplever dock skillnader vad gäller kunskapsnivån mellan dessa områden, där kunskapen kring det sistnämnda beskrivs vara lägre. Det verkar också finnas statusskillnader och socialt och etniskt mångfaldsarbete uppfattas som mer känsligt. Skillnader i kunskapsnivå exemplifieras av en informant:

När vi skickade ut vår plan om jämlikhet vad avser sexuell läggning eller könsidentitet så får vi remissvar där de frågar varför vi ska ha den här planen och om det är ett problem, för ”Hos oss finns inga problem”. Det skulle man inte svara i ett officiellt remissvar, även om man tycker det, när det gäller jämställdhetsplanen. Det går inte. (ledamot i råd för jämställdhet samt social och etnisk mångfald)

Ännu ett exempel belyses av en annan informant:

Är det enbart kvinnor eller män då ser man det. Men man ser liksom inte att om det är en klass med bara vita, det är ingen som ser att: ”Oj, det här var vitt”, utan man ser att, ”Det här är våra studenter”. Det är skillnad. Däremot så ser man det som ett problem om det är för många med invandrarbakgrund, det kan man lyfta som ett problem och det är acceptabelt skulle jag vilja säga. (ledamot i råd för jämställdhet samt social och etnisk mångfald)

Informanten förklarar vidare att de problem man ser, handlar om rädsla för muslimska kvinnor med heltäckande slöjor eller att kunskaper i engelska och svenska uppfattas vara alltför bristfälliga för att dessa studenter ska klara studierna. Förutsättningarna skiljer sig för de två typerna av råd och det påverkar härigenom möjligheten att driva förändringsarbete. Men även om det finns skillnader upplevs kunskapen alltså ha ökat. Om huruvida arbetet i råden däremot har genererat förändring av maktordningar råder dock tveksamhet och de konkreta exempel informanterna ger är få. Några av dem som arbetar i jämställdhetsråden lyfter fram att lönerna blivit mer rättvisa. Det beskrivs också som oklart vad som hänger samman med rådets arbete med information och utbildning och vad som är en effekt av samhällsförändringar. I analysen blir det tydligt att jämställdhetsarbetet ofta relateras till den numerära snedfördelningen bland professorerna. En informant med lång erfarenhet av jämställdhetsarbete säger:

Och om man tittar på siffrorna från universitet när det gäller professorer så är det skandalöst. Uppenbarligen så räcker det inte att svara att det tar tid, för det har gått 30, 40 år nu. (ledamot i jämställdhetsråd)

Även om jämställdhet ofta sammankopplas med antal är det också vanligt att informanterna i båda typerna av råd belyser problematiken kring att endast fokusera antal, oavsett om det gäller kön, sexuell läggning eller etnicitet, eftersom kvalitativa aspekter också anses vara relevanta i sammanhanget.

Utbildning och informations spridning är aktiviteter som riktas mot att påverka och förändra individers grundläggande antaganden, normer och/eller värderingar och därigenom antas kunskap öka och förändring ske. Denna typ av aktivitet kan tolkas i enlighet med Meyerson och Kolbs första ansats, *Liberal individualism*.²⁵ Författarna menar, liksom informanterna, att förändringsaktiviteter av detta slag i hög utsträckning påverkar kunskapen, särskilt om dessa har en normkritisk ansats, men betraktat som det enda sättet att arbeta på, blir resultatet förmodligen inte särskilt framgångsrikt. Det beror på att det endast är enskilda individer som tar del av aktiviteterna medan de faktorer vid lärosätena, som påverkade och skapade orättvisa maktordningar, troligtvis förblir intakta. Informanternas upplevelser och svårigheter att ge konkreta exempel på om förändringsaktiviteterna lett till förändring av maktordningar bekräftar denna slutsats. Dessutom är det komplicerat att mäta effekten av denna förändringsaktivitet. Det är också osäkert i vilken mån rådets utbildningar och information når grupper eller individer som inte redan är engagerade och intresserade i dessa frågor men som innehar makt och inflytande för många anställda.

I de utbildningar som ges består innehållet ibland av att skillnader mellan grupper lyfts fram, som i ansatsen *Skiltnadsperspektiv*, och enligt Meyerson och Kolb skapar dessa aktiviteter sannolikt högre medvetenhet. De kan också påverka lärosätena att bli både mer flexibla och toleranta. En tolkning av den upplevda trögheten

i konkret förändring som informanterna beskriver kan hänga samman med dilemmat med att när man fokuserar skillnader återskapas dessa, samtidigt som praktiken som upprätthåller maktordningar kanske osynliggörs och kvarstår oförändrad. Övriga grupper förblir marginaliserade och konstrueras som de andra i relation till normen som uppfattas neutral. På detta sätt upprätthålls hierarkin men också de organisatoriska mekanismer som reproducerar den.

Policyarbete och rutiner som förändrande kraft?

Trots att antalet kvinnor som professorer inte ökat i önskvärd takt uppfattar flera informanter som arbetar i jämställdhetsråden att deras aktiviteter haft direkt påverkan av rutiner och procedurer vid lärosätena. Ett exempel är att frågor kring jämställdhet numera ofta integreras som en rutin vid beslutsfattande i olika sammanhang och på alla organisationsnivåer. Det finns dock även motsatta erfarenheter bland informanterna och som exempel förklarar en av dem, på frågan om insatserna som gjorts vid rådet lett till ökad jämställdhet vid lärosätet:

Ja man har haft det som mål men om det har resulterat i det, vet jag inte. Man har ofta en känsla av att saker hamnade vid sidan om. Att det blev lite satsningar som var bra ett tag och sedan försvann igen, men att man inte lyckades komma in i det vardagliga arbetet.

(ledamot i jämställdhetsråd)

Även om det är vanligt att informanterna betonar vikten av att jämställdhetsfrågor ska "ned i linjen" finns de som betonar vikten av att behålla centraliseringen. En informant med insyn i både jämställdhetsråd och socialt och etniskt mångfaldsråd förklarar:

Det pågår en strid där man fullständigt försöker montera ner jämställdhetsarbetet på fakultetsnivå. Att allt ska skötas lokalt och att det ska integreras i linjen och det är ju jättefint men jag tror att båda behövs, än så länge.
(ledamot i råd för jämställdhet samt social och etnisk mångfald)

En skillnad mellan råden verkar vara att rutiner kring beslutsfattande inte ser ut att tillämpas i samma utsträckning för frågor kring social och etnisk mångfald. Exempel på en rutin som båda råden emellertid har arbetet med, är att de tagit initiativ till att kartlägga hur bedömning av kvalitén och meriter bedöms vid tillsättning av tjänster. Informanterna som arbetar med jämställdhetsfrågor uppfattar att detta tagits väl emot och haft betydelse. Vid ett av råden för social och etnisk mångfald stötte dock arbetet på svårigheter i relation till en av lärosätets fakulteter. Bakgrunden är att bedömning av sökandens meriter för anställning inte tillämpas i enlighet med meritokratiska normer. När det uppdragades fick rådet uppdraget, av rektor och ledning, att upprätta en mångfaldsplan. Trots detta och att påtryckningar och skrivelser gjordes har ingen förändring skett vid fakulteten. En informant som arbetar i rådet berättar:

De ansåg att en sådan här plan var ett intrång i den akademiska friheten, man skulle minsann inte gå in och tala om för dem hur de skulle beakta den här typen av frågor.
(ledamot i råd för social och etiskt mångfald)

En annan problematik som informanterna från både råden för jämställdhet och råden för social och etnisk mångfald lyfter fram är att planernas visioner och mål i relation till uppföljning och sanktionsmöjligheter är bekymmersam, vilket blir tydligt i citatet från en annan informant:

Oavsett goda ambitioner är det ingen som vågar säga, ok, om du trots allt gör dig skyldig till diskriminering av dina kollegor på grund av kön eller etnisk bakgrund eller vad än det må vara, vad händer då? Nästan ingenting och jag tycker att man inte vågar ta steget fullt ut och säga att vi lever i en demokrati, det är 2010 eller -11 och vi accepterar inte diskriminerande beteenden.
(ledamot i råd för social och etiskt mångfald)

Dessa förhållanden upplevs av många informanter som frustrerande därför att uppföljning anses vara centralt för att institutionernas anställda ska förstå vikten av arbetet och att förändring i förlängningen kan ske. Råden för social och etnisk mångfald har inte haft lika möjlighet att skapa dessa integrerade strukturer vid beslutsfattande som jämställdhetsråden haft. Analysen synliggör också att mångfaldsfrågorna i högre utsträckning möter motstånd vid lärosätena. Ytterligare en tolkning är att motståndet uttrycks mer explicit och därför är mer synligt.

Rådens strategiska och policydrivande arbete, där upprättandet av planer ingår men också där rutiner eller procedurer granskas vid exempelvis rekrytering, kan jämföras med *Liberal strukturalism*, en ansats i Meyerson och Kolbs analytiska verktyg.²⁶ En rimlig utgångspunkt är att avsikten med strukturförändringar syftar till att framför allt uppnå förändring av människors beteenden, snarare än att påverka kunskapsnivån, men det är enligt informanterna ganska osäkert vilken effekt arbetet haft. En rimlig förklaring är delegeringen av förändringsarbetet, nedåt i organisationshierarkin via rektor och ledningsstab, ofta brister vilket också blir tydligt i intervjuerna. Exempelvis uppskattar inte alltid de anställda vid institutionerna arbetet eller ser betydelsen av det. Detta förefaller vara ett större problem för råden som arbetar med frågor kring etnisk och social mångfald. Vidare är frånvaron av uppföljning och kontroll påtaglig och utarbetandet av planer är inte sammankopplande med

belöning och/eller sanktioner, vilket gör informanterna frustrerande. Detta synliggör ett grundläggande antagande om konsensus, förtroende och rationalitet och följaktligen, ett osynliggörande av makt och intressekonflikt. Ledningen vid lärosätena ger förtroende till institutionerna att genomföra detta förändringsarbete och till synes verkar de lita på att det blir genomfört.

Ett annat sätt att förstå informanternas tveksamhet om arbetet i råden varit framgångsrikt är att förändring kan vara svår att uppfatta, särskilt om det sker i små steg under en längre tidsperiod. En rimlig tolkning är dock att informanternas skepticism och osäkerhet är befogad. Det strategiska policyarbetet mot bland annat sexism, rasism eller homofobi kan motsägelsefullt nog, hindra förändring. Förändringsarbetet kan upplevas och framstå som framgångsrikt i och med att rutiner, planer och handlingsprogram upprättats.²⁷ Men policyarbete kan också, enligt Sara Ahmed, bli ett substitut för fortsatta och konkreta handlingar vid lärosätena. Om diskrepans mellan dessa dokumenters texter och faktisk praktik uttrycker en av Ahmeds informanter: "you end up doing the document rather than doing the doing"²⁸.

Aktiviteterna tillhörande *Liberal strukturalism* torde ändå ha betydelse för arbete med jämställdhet och etnisk och social mångfald. Men förhållandena förändras inte på ett substantiellt sätt, menar Meyerson och Kolb, eftersom villkoren som kringgärdar dem inte adresseras.²⁹ Att ensidigt använda denna ansats utmanar

förmodligen dessvärre inte maktordningarna, eftersom de inte i grunden förändrar de villkor som konstruerar och vidmakthåller dem.

Slutord

Diskrimineringslagstiftningen ålägger arbetsgivare att arbeta med planerat förändringsarbete i syfte att dels motverka diskriminering, dels att främja lika rättigheter samt möjligheter. Vid de studerade lärosätena är arbetet med dessa frågor i stor utsträckning lokaliserat till råden, som genomför en mängd externa aktiviteter, medan ansvaret för förändringen är delegerat till institutionerna. Det pågår därutöver en omfattande byråkratisering av detta arbete. Det är därför anmärkningsvärt att det finns nyckelaktörer i råden – med flera års erfarenheter av att ha arbetat strategiskt med dessa frågor – som uttrycker att de upplever sitt arbete som tandlöst eller att det gjort mycket mindre skillnad än man skulle vilja.

Om arbete med dokument kan hindra praktik, som Ahmed menar, undrar jag om inte lärosätenas stora fokus på organisationens strukturella uppbyggnad – och *var* aktiviteterna ska genomföras – blockerar blicken för vad det faktiska *innehållet* och *metoderna* i förändringsarbetet består i och vilka problem det förväntas lösa. Visst är intentionen god, att dessa frågor är allas ansvar och därför ska byggas in i organisationsstrukturen, ”ned i linjen” som många av de rådsmedlemmar vi intervjuat uttrycker sig. Risken är emellertid att frågor om jämställdhet och social och etnisk mångfald på samma gång paradoxalt nog

blir ingens ansvar och därför prioriteras bort till förmån för kärnverksamheten eller flyttas fram tidsmässigt.³⁰

Lika viktigt är att skillnader i aktiviteter och funktion mellan jämställdhetsråden och råden för etnisk och social mångfald är relativt stora och en förklaring, som ständigt återkommer i denna artikel, är att arbetet med social och etnisk mångfald inte är lika erkänt vid lärosätena. Jämställdhetsråden och deras arbete är betydligt mer etablerat och har därför större befogenheter, status och förmodligen också mer inflytande.³¹ Detta bekräftas av Drude Dalerups forskningsöversikt som konstaterar att kunskapen om jämställdhet inom akademien betraktat ur ett intersektionellt perspektiv är tunn.³ Det kanske är på grund av detta som jämställdhet mellan kvinnor och män tycks vara fortsatt prioriterad i jämförelse med social och etnisk mångfald.

Trots att det vid lärosätena finns höga ambitioner och många aktiviteter genomförs, visar ovan genomförda analys inte med någon säkerhet att maktordningar i grunden kan komma att förändras. Dessa slutsatser kan framstå som dystra. Men samma aktiviteter kan genomföras utifrån ett *processperspektiv* och enligt Meyerson och Kolb med större framgång.³³ Förutom att organiseringen varit i fokus har strategierna i hög utsträckning bestått i att påverka och förändra individens sätt att *tänka* och frågan är om det inte är en mer fruktbar strategi att istället, eller på samma gång i en samordnad process, rikta uppmärksamheten mot de organisationsstrukturer som påverkar vad individer *gör*, i syfte att uppnå förändring. Eftersom maktrelationer

är komplexa behöver de som ansvarar för förändringsarbetet vara redo att emellanåt växla perspektiv. Då kan fokus flyttas mellan exempelvis en ojämlig procedur och den icke meritokratiska kultur som skapat den från första början. När problemet åtgärdas utifrån flera perspektiv samtidigt kan det tandlösa bettet förhoppningsvis bli mer kraftfullt.

Noter

- 1 Svensk författningssamling, SFS, 2008:567.
- 2 Gary Yukl: *Leadership in Organizations (6th ed.)*, Prentice Hall, 2006.
- 3 Kommittédirektiv Delegation för jämställdhet i högskolan, 2009:7. För en bättre översikt av förändringarna, se Maria Carbin och Malin Rönnbloms artikel i detta temanummer.
- 4 SOU 2000:47 *Mångfald i Högskolan*, Lund, 2000.
- 5 SOU 2011:1 *Svart på vitt - om jämställdhet i akademien. Betänkande av Delegationen för jämställdhet i högskolan*, 2011.
- 6 Charlotte Silander: *Pyramider och Pipelines. Om högskolesystemets påverkan på jämställdhet i högskolan*, Linnaeus university press, 2010.
- 7 SOU 2000:47
- 8 Se t.ex. Högskoleverkets Årsredovisning Kalenderåret 2006 eller 2010.
- 9 För analys kring det akademiska rummet se Anna Wahl et al: *Motstånd och fantasi. historien om F*, Studentlitteratur, 2008.
- 10 SOU 2011:1.
- 11 Ulf Sandström, Agnes Wold, Birgitta Jordansson, Björn Ohlsson och Åsa Smedberg: Hans excellens: om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer. Delegationen för jämställdhet i högskolan, Rapport 2010:4.
- 12 Kerstin Alnebratt och Birgitta Jordansson: "Jämställdhet, meritokrati och kvalitet. Ett triangeldrama i den akademiska vardagen", *Tidskrift för genusvetenskap*, 2011: 2-3, s. 7.
- 13 Drude Dahlerup: Jämställdhet i akademien - en forskningsöversikt. Delegationen för jämställdhet i högskolan, Rapport 2010:1.
- 14 Gunilla Carstensen: *Sexuella trakasserier finns nog i en annan värld. Konstruktioner av ett (o)giltigt problem i akademien*, Gondolin, 2004.
- 15 Paula Mählcck och Beverly Thaver: Dialogue on Gender and Race Equality. Conversations between Sweden and South Africa", *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 2010: 29, s. 23. Se också Paula Mählcck och Beverly Thaver: "Globalisation, Diversity and Academic Practice: Reflections from South Africa and Sweden", *South African Review of Sociology*, 2008: 39, s. 361.
- 16 Pia Langemar: *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi - att låta en värld öppna sig*, Liber, 2008.
- 17 Debra Meyerson och Deborah Kolb: "Moving out of the Armchair: Developing a Framework to Bridge the Gap between Feminist Theory and Practice", *Organization*, 2000: 7, s. 560.
- 18 Meyerson och Kolb 2000.
- 19 Meyerson och Kolb 2000.
- 20 Rosabeth Moss Kanter: *Men and Women of the Corporation*, BasicBooks, 1977.
- 21 Meyerson och Kolb 2000.

- 22 Meyerson och Kolb 2000.
- 23 Meyerson och Kolb 2000.
- 24 Meyerson och Kolb 2000.
- 25 Debra Meyerson och Deborah Kolb 2000.
- 26 Meyerson och Kolb 2000.
- 27 Sara Ahmed: "The Nonperformativity of Antiracism", *Meridians: feminism, race, transnationalism*, 2006:7, s. 104.
- 28 Ahmed 2006:7, s. 117.
- 29 Meyerson och Kolb 2000.
- 30 SOU 2011:1
- 31 Jfr Joan Acker: "Inequality regimes. Gender, Class, and Race in Organization", *Gender & Society*, 2008: 20, s. 441.
- 32 Dahlerup 2010:1.
- 33 Meyerson och Kolb 2000.

Nyckelord

Jämställdhet, social och etnisk mångfald, kommittéarbete, förändringsarbete, akademi

Britt-Inger Keisu

Sociologiska institutionen

Umeå universitet

901 87 Umeå

E-post: britt-ingger.keisu@soc.umu.se