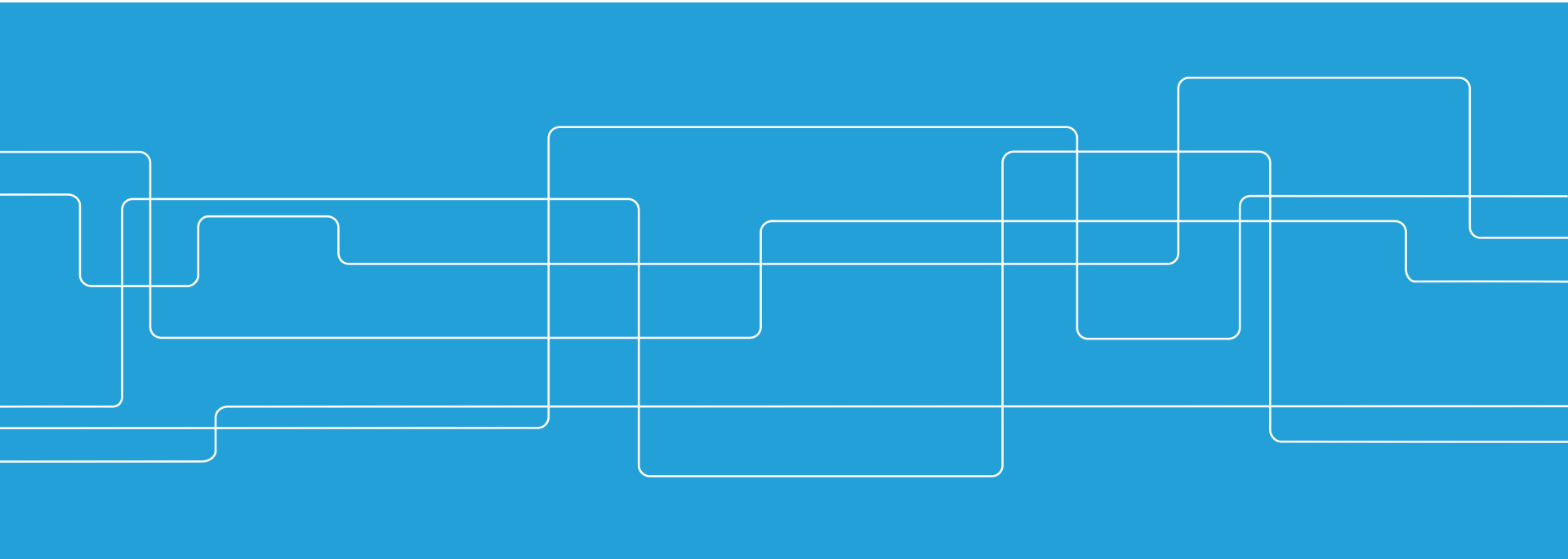




Organisation och kön – vad kan vi förstå om akademien?

Anna Wahl, professor KTH





Lugnande ord

Olustkänslor inför frågorna

Problemskapande

Skuld

Att tillhöra "de andra"

Vanmakt inför förändring



Från individ till struktur

Individ; egna erfarenheter och åsikter

Struktur; mönster och återkommande rutiner i organisationer

Strukturer begränsar handlande, men kan förändras genom nya sätt att handla

Könsstrukturer

- **Antalsmässig** fördelning av kvinnor och män
- **Uppdelningar** mellan män och kvinnor i sysslor, yrken, positioner, så kallad könsmärkning i "mansjobb" och "kvinnojobb"
- **Hierarkisk** fördelning, grad av inflytande och makt formellt och informellt



Från struktur till kultur

Föreställningar och sätt att tänka

Språk och sätt att prata

Värderingar: rätt/fel, bra/dåligt

Historier och hjältar

Ritualer

Humor

Bilder

Klädsel

Rum och inredning



Inkludering

- Att passa in
- Att känna sig välkommen
- Att få bekräftelse
- Att ha en plats/roll
- Att ha en röst



Villkor för unga ledare

Kvinnornas potential beskrivs i relation till visade prestationer och befintlig kompetens

Mäns potential beskrivs i relation till framtida prestationer, där brister ses som temporära och utvecklingsbara med träning och mognad

Kvinnor har förhoppningar om karriär och män har förväntningar på karriär, vilket påverkar handlingskraften



Mansdominans på ledande positioner

- Män väljer män
- Mäns tolkningsföreträde för ledarskap
- Ledarskap manligt könsmärkt
- Kvinnor som avvikare



Homosocialitet

- En genom konkurrens uppdriven bekräftelsespiral *male bonding*
- Skapande av en fantom
- Process över tiden
- Gåvor och gengåvor
- Resulterar i inkludering (av vissa män) och exkludering (av kvinnor och "andra" män)
- Skapar attraktion, identitet och energi



Heterosocialitet

- Kvinnor bekräftar också män
- Överlevnad att orientera sig mot makten
- Markera lojalitet mot normen genom att inte bekräfta andra kvinnor
- Att inte erkänna diskriminering
- Att inte arbeta för jämställdhet



Karriärvillkor i akademien

- På "ytan" meritokrati, objektivitet viktigt
- I realiteten starka kulturer; informella nätverk, traditioner, språk, relationer betydelsefullt över tid
- Icke-händelser snarare än öppen diskriminering
- Definitioner och bedömning av kompetens, vetenskaplighet, kvalitet och potential är en del av den akademiska gemenskapen
- Osäkerhet kring anställning och finansiering, drabbar ofta kvinnor hårdare

Akademien som organisationskultur

- Regler, normer, värderingar
- Homosocialitet; män *ser* män och väljer män
- Hur "gör" vi kön i organisationen?
- Hur pratar vi? Hur tänker vi? Hur skämtar vi?
- Att ge och få bekräftelse; hur?
- Vad är vetenskap? Vem har tolkningsföreträde för kvalitet?
- Hur görs inkludering och exkludering i kulturen?



Könsmärkt bedömning av forskningsansökningar

Man

- Djup
- Bred
- Excellent, etablerad
- Bra på samarbete och nätverk

Kvinna

- Smal
- Grund
- Ambitiös, duktig
- Osjälvständig

Män ägnas längre talad tid än **k**vinnor

Betydelser av kompetens, kvalitet och potential

- Betraktas ofta som något objektivt och självklart
- Förhandlas fram i praktiken, i sociala processer
- Maktrelationer, nätverk, att vara "med" eller utanför, påverkar hur kompetens definieras och värderas
- Karriär i informella processer; icke-händelser, transparens, aktivt och passivt stöd

Diskriminering i akademien



- Vad som händer är att inget händer: man blir inte sedd, hörd, läst, refererad, citerad, inbjuden, uppmuntrad, får inte stöd, blir inte validerad
- Ofta dold, svårt att upptäcka
- Beroende av bedömningar från forskningsråd, sakkunniga och andra externa bedömare
- Processer över tid, relationer långsiktiga



Att arbeta för förändring – en omfattande process

- Hur definieras problemet/problemen
- Vilka är med och definierar problem
- Vilka argument används
- Ledningens stöd
- Aktörer
- Metoder
- Resurser
- Uppföljning



Problemet: ojämställdhet

- Diskriminering; löner, befordran, rekrytering, utveckling och möjligheter
- (Sexuella) trakasserier
- Icke-handlingar, osynliggörande, brist på bekräftelse
- Exkludering



Argument för jämställdhet

- Kompetensfråga
- Kvalitetsfråga
- Lönsamhetsfråga
- Arbetsmiljö
- Makt
- Demokrati
- Rättvisa, mänskliga rättigheter
- Samhällsansvar



Metoder

Kartläggning

Utbildning

Mentorprogram

Nätverk

Ledarutveckling

Projekt

Rekrytering

Organisationsutveckling

Jämställdhetsintegrering
(mainstreaming)

Kvotering



Vilken förändring?

Kvantitativ jämställdhet

Ett första steg, kan dölja annat

Kvalitativ jämställdhet

Svårare att mäta, kräver andra former av uppföljning

Förändring av **strukturen**,

t ex fler kvinnor, kan påverka kulturen

Förändring av **kulturen**, t ex större medvetenhet och kunskap,
kan ge strukturella effekter



Motstånd

Jämställdhetsarbete aktiverar motstånd

- Kulturella och strukturella hinder
- Aktiva & passiva motståndsformer
- Skillnader i kvinnors och mäns inställning



Strukturella hinder

Brist på:

- Analys och argument
- Stöd
- Resurser (tid, pengar, kompetens)
- Inflytande



Kulturella hinder – Hur pratas det?

Icke-fråga (passivt motstånd)

Inget problem (aktivt motstånd)

Generationsfråga (det har varit ett problem)

En naturlig utveckling (handling onödigt)

Diskriminering av män (oklar och motstridig analys)



Kunskap och makt

Jämställdhet är en kunskapsfråga
...och en maktfråga

Kunskap leder inte automatiskt till förändring, men påverkar vad som kan sägas och vem som har rätt att säga något

Vilja och medvetenhet

Prat och handling; motstånd eller led i förändringsprocessen?



Övning

Jämställdhetsskalan 1-10

1: Helt ojämställt

10: Helt jämställt

Var befinner sig UH-sektorn?

Att tänka på inför strukturreformen

A) Vad har vi gjort som är bra?

B) Vilka problem finns som skulle kunna förbättras?

C) Hur kan reformen bli en väg till positiv förändring?

Utmaningar Likestilling

- Akademiskt ledarskap för jämställdhet
- Fördelning på ledande positioner
- Koncentration av makt i stora organisationer (jämför med Excellence Center)
- Karriär och meriter – vad ger arbete för jämställdhet?
- Forskning/undervisning- vem bestämmer över tiden?
- Homosociala kulturer