

Svart på vitt – om jämställdhet i akademien

*Betänkande
av Delegationen för jämställdhet i högskolan*

Stockholm 2011



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2011:1

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Beställningsadress:
Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Orderfax: 08-598 191 91
Ordertel: 08-598 191 90
E-post: order.fritzes@nj.se
Internet: www.fritzes.se

Svara på remiss. Hur och varför. Statsrådsberedningen (SB PM 2003:2, reviderad 2009-05-02)
– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som ska svara på remiss.
Broschyren är gratis och kan laddas ner eller beställas på
<http://www.regeringen.se/remiss>

Textbearbetning och layout har utförts av Regeringskansliet, FA/kommittéservice.

Tryckt av Elanders Sverige AB
Stockholm 2011

ISBN 978-91-38-23506-5
ISSN 0375-250X

Till statsrådet Nyamko Sabuni

Regeringen beslutade den 29 januari 2009 att tillkalla en delegation för jämställdhet i högskolan. I samband med regeringens beslut i januari 2009 att inrätta delegationen, förordnades dåvarande länsrådet Pia Sandvik Wiklund till ordförande. I mars 2009 förordnades till ledamöter

- Maria Anvret, professor, Göteborgs universitet,
- Mattias Collin, forskarasistent, Lunds universitet,
- Erik Eriksson, studentrepresentant Sveriges förenade studentkårer,
- Per Eriksson, rektor för Lunds universitet,
- Cristina Glad, vice vd BioInvent,
- Pia Höök, docent vid Kungliga tekniska högskolan, samt
- Ulf Mellström, professor vid Luleå tekniska universitet.

Som experter har medverkat departementssekreteraren Helene Biller, Utbildningsdepartementet, ämnesrådet Lars Wittenmark, Integrations- och jämställdhetsdepartementet samt planeringssekreteraren Carolina Johansson, Högskoleverket.

Huvudsekreterare åt delegationen har varit kanslirådet Pontus Ringborg. Sekreterare har varit fil. dr Malin Wreder och departementssekreteraren Linda Österberg. Doktoranderna Laila Abdallah och Christina Alnevall samt fil. dr Björn Pernrud har periodvis tjänstgjort som biträdande sekreterare.

Lena Enstam har under huvuddelen av utredningstiden varit delegationens assistent. Barbro Hedberg har i slutskedet bistått delegationen i arbetet med rapporter och betänkande.

Härmed överlämnar delegationen betänkandet *Svart på vitt – om jämställdhet i akademien* (SOU 2011:1). Delegationens uppdrag är med detta slutfört.

Stockholm december 2010

Pia Sandvik Wiklund

*Maria Anvret
Erik Eriksson
Cristina Glad
Ulf Mellström*

*Mattias Collin
Per Eriksson
Pia Höök*

*/Pontus Ringborg
Malin Wreder
Linda Österberg*

Innehåll

Sammanfattning	11
Summary	15
1 Inledning	19
1.1 Uppdrag.....	19
1.2 Jämställdhetspolitiskt sammanhang.....	20
1.3 Betänkandets innehåll och disposition	22
2 Delegationens arbete	23
2.1 Bidragsgivning.....	23
2.1.1 Utlysningen 2009 – innehåll, inriktning och utfall.....	24
2.1.2 Utlysningen 2010 – innehåll, inriktning och utfall.....	29
2.1.3 Sammanfattande slutsatser	33
2.2 Kartläggning och analys.....	35
2.2.1 Delegationens delrapport om kvantitativa rekryteringsmål för lärosätena	35
2.2.2 Externa uppdrag.....	37
2.3 Kunskapsspridning och påverkan	38
2.3.1 Information och kommunikation.....	38
2.3.2 Konferenser och seminarier	39
2.3.3 Samverkan och samråd	40
3 Kvinnor och män i högskolan – hur ser det ut?	43
3.1 Högskolans personal	43

3.1.1	Forskning – karriärer och medelsfördelning	46
3.2	Högskolans studenter	51
3.2.1	Förändringar i könsfördelning över tid	52
3.2.2	Övergången från gymnasiet till högskolan.....	55
3.3	Genomströmning och examensfrekvens	62
3.3.1	Varför avbryter studenter och doktorander sina studier?	64
3.4	Löner och arbetsvillkor	71
3.4.1	Diskriminering, sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.....	76
4	Jämställdhet i akademien – teoretiska perspektiv och tidigare forskning.....	79
4.1	Kvinnor och kvinnovetenskap i akademien – en kort tillbakablick.....	79
4.2	Feministisk och genusvetenskaplig forskning – teorier och perspektiv.....	82
4.2.1	Jämställdhet – forskning och politik.....	86
4.3	Genus och jämställdhet i arbetsorganisationer.....	88
4.3.1	Homosocialitet – att välja det välbekanta.....	91
4.3.2	Glastak, läckande rör och klibbiga golv.....	93
4.3.3	Tröghet och motstånd i förändringsprocesser.....	94
4.4	Forskningen om jämställdhet och genus i akademien	97
4.4.1	Varför är så få kvinnor professorer och forskningsledare?	100
4.4.2	Kollegial bedömning – ett ovanligt inslag i en annars ganska vanlig arbetsorganisation.....	103
5	Gällande regelverk och relevanta styrdokument.....	105
5.1	Lagar.....	105
5.2	Förordningar	106
5.3	Regleringsbrev	109
5.3.1	Universitet och högskolor.....	109
5.3.2	Forskningsfinansierande myndigheter	109

6	Insatser för jämställdhet i den svenska högskolan	111
6.1	Statliga insatser.....	111
6.1.1	Tidiga insatser för att främja forskning om genus och jämställdhet	112
6.1.2	JÄST-gruppen.....	112
6.1.3	Nordisk Instituttt for Kunskap om Kjønn	114
6.1.4	Propositionen <i>Jämställdhet mellan kvinnor och män inom utbildningsområdet</i>	114
6.1.5	Utredningen om insatser för kvinno- och jämställdhetsforskning (KVINS)	117
6.1.6	Nationella sekretariatet för genusforskning	118
6.1.7	Insatser efter år 2000	119
6.2	Insatser på lärosätetsnivå	121
6.2.1	Jämställdhetsinsatser – vad pågår?	124
6.2.2	Uppföljningar av lärosätenas jämställdhetsarbete	127
6.2.3	Höskoleverket	128
6.2.4	JämO	129
6.2.5	Utredningen om aktiva åtgärder.....	130
6.2.6	Läget i landet – sammanfattning.....	131
7	Internationell utblick	133
7.1	Kvinnor och män i högre utbildning och forskning – statistiska nedslag i när och fjärran	133
7.1.1	Läget i EU	134
7.2	Internationellt arbete för jämställdhet i högskolan	138
7.2.1	Arbetet inom FN.....	138
7.2.2	Arbetet i EU	139
7.2.3	Trender i det internationella arbetet.....	142
8	Den svenska högskolan – vissa utvecklingslinjer och reformer	143
8.1	Allmän bakgrund	143
8.2	Styrning och självständighet	144
8.3	Ett nytt kvalitetsutvärderingssystem.....	146
8.4	Förändringar i regelverket för antagning till högskolan.....	147

8.5	Nya former för forskningsfinansiering.....	149
9	Delegationens problembild	151
9.1	Akademien en del av samhället – med eget ansvar.....	151
9.2	Strukturella problem måste angripas strukturellt och långsiktigt.....	152
9.3	Kunskap – som används – grunden för förändring.....	153
9.4	Behov av att problematisera den akademiska självbilden.....	154
9.5	Politiskt engagemang på central nivå nödvändigt	156
10	Överväganden och förslag	157
10.1	Delegationens samlade förslag – så har vi tänkt!.....	158
10.2	Styrning: regeringens ansvar för systematisk styrning, uppföljning och utvärdering	160
10.2.1	De kvantitativa rekryteringsmålen viktiga – men uppföljningen måste förbättras	163
10.2.2	Jämställdhetsbonus till jämställda lärosäten.....	165
10.2.3	Jämställdhet bör vara en del av det nya kvalitetsutvärderingssystemet	169
10.2.4	Se över examensbeskrivningarna.....	170
10.2.5	Ställ höga, enhetliga krav på forskningsfinansierarna att beakta jämställdhet.....	171
10.2.6	Se över processen för fördelning av medel för satsningarna på excellens och starka forskningsmiljöer.....	173
10.2.7	DO bör granska lärosätenas jämställdhetsarbete.....	175
10.3	Stöd: åtgärder för att främja arbetet på lärosätetsnivå.....	176
10.3.1	Högskoleverket – ett vässat verk för stärkt jämställdhet	178
10.3.2	Resurser till FAS för att stimulera praktiska forskning och strukturförändring på lärosätetsnivå...	183
10.4	Strategi: Vad varje (självständigt) lärosäte bör göra.....	186
10.4.1	Behov av nya bredare arbetssätt för att bryta könsbundna utbildningsval.....	187

10.4.2 Utveckling av den högskolepedagogisk verksamheten	190
10.4.3 Säkerställ studentmedverkan i jämställdhetsarbetet	191
10.4.4 Behovet av att stärka och utveckla det akademiska ledarskapet och arbetsgivaransvaret	192
10.4.5 Bättre förebyggande arbete	196
11 Kostnadsberäkningar, andra konsekvensanalyser m.m. .	199
11.1 Kostnadsberäkningar och förslag till finansiering	199
11.2 Övriga konsekvensanalyser enligt kommittéförordningen	202
Referenser	203
Bilagor	
Bilaga 1 Kommittédirektiv.....	213
Bilaga 2 Förordning om statsbidrag för insatser som främjar jämställdhet i högskolan 2009:560	221
Bilaga 3 Förteckning över projekt som beviljats medel	223
Bilaga 4 Förteckning över av delegationen utgivna rapporter	243
Bilaga 5 Genomförda insatsers/aktivitetens koppling till olika delar av uppdraget	245
Bilaga 6 Förslagens koppling till olika delar av uppdraget.....	249
Bilaga 7 Övergång från gymnasieskola till högskola.....	251
Bilaga 8 Förslag på jämställdhetsindikatorer	279
Bilaga 9 Beräkningsexempel för system med särskild bonus.....	291

Sammanfattning

Bakgrund

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.

Delegationen för jämställdhet i högskolan har under knappt två år arbetat på regeringens uppdrag. Uppdraget har omfattat såväl utbildning och forskning som högskolans organisation. Över 47 miljoner kronor har delats ut till lärosäten och andra aktörer för lokala insatser. Delegationen har även kartlagt pågående arbete för jämställdhet i högskolan, initierat studier, publicerat rapporter och anordnat konferenser och seminarier

Vår slutsats är att det finns brister i arbetet för jämställdhet i högskolan när det gäller planmässighet, långsiktighet, samverkan samt teoretisk och praktisk kunskapsförankring. Vår slutsats är också att de insatser som gjorts under de senaste tre decennierna inte gett önskvärda resultat. Visst har framsteg gjorts. Det är också rimligt att anta att ytterligare framsteg kommer med tiden. Men det går långsamt, för långsamt. Vill vi verklig förändring, behövs det något mer och något annat än vad som hittills prövats.

Lärosätenas ökade självständighet samt förändringar i systemen för forskningsfinansiering och kvalitetsutvärdering av utbildning innebär dessutom nya utmaningar för jämställdheten i akademien. Detta måste påverka inriktningen på det fortsatta arbetet.

Förslag

Delegationen föreslår mot bakgrund av ovanstående ett samlat paket av åtgärder. Utgångspunkter är behovet av *styrning*, *stöd* samt *strategier* i det lokala arbetet.

Styrning

En avgörande faktor för att stärka jämställdheten i akademien är en effektiv styrning, uppföljning och utvärdering från regeringens sida. Nya former av åtgärder krävs i detta avseende: åtgärder som tar sikte mer på resultat och kvalitativa aspekter av jämställdhet och som stimulerar lokal drivkraft och förändringsvilja. Vidare behövs ytterligare åtgärder för att få in jämställdhetsaspekter i reguljära processer och styrdokument och därmed i kärnan av lärosätenas verksamhet. Åtgärder är även nödvändiga för att motverka negativa effekter på jämställdheten av gällande system för forskningsfinansiering. Delegationen föreslår följande:

- Uppföljningen av rekryteringsmålen avseende professorer bör förbättras.
- En jämställdhetsbonus bör införas. Bonusen, totalt 50 miljoner kronor per år, bör utgå till lärosäten där jämställdheten efter utvärdering bedömts vara påtagligt god respektive påtagligt ha 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 och motsvarande.

Stöd

Det konkreta arbetet för jämställdhet måste bedrivas utifrån lokala förutsättningar och bygga på det engagemang och den professionalism som finns på lärosätena. Detta är särskilt tydligt i ljuset av utvecklingen mot ökad självständighet för lärosätena. Staten måste dock ta ett aktivt ansvar för att stödja, stimulera och främja arbetet på lärosätetsnivå. Det behövs en aktör med ett uttryckligt sådant uppdrag. Det behövs också särskilda resurser för att stimulera utvecklingen av praktiskt användbar kunskap och skapa utrymme för lärosäten att arbeta med strukturell förändring. Delegationen föreslår följande:

- Högskoleverkets uppdrag på jämställdhetsområdet bör vässas. Verket bör följa upp, utvärdera och långsiktigt främja och stimulera arbetet för ökad och stärkt jämställdhet i akademien. Information, råd och stöd ska ges till lärosäten som efterfrågar det. Verket bör också utvärdera jämställdheten på lärosätena samt lämna förslag till regeringen om jämställdhetsbonusens fördelning (jfr ovan).
- Forskningsrådet för arbetsliv och socialt arbete (FAS) bör uppdras att i samråd med Vinnova och Högskoleverket fördela medel för behovsmotiverad och praktisknära forskning på för jämställdheten i akademien strategiskt betydelsefulla områden. FAS bör även fördela medel till lärosäten för strukturförändrande jämställdhetsarbete omfattande lärosäten i dess helhet.

Strategier i det lokala arbetet

Givet lärosätenas ökade självständighet är det av avgörande vikt att dessa tar ett eget, primärt, ansvar för att utveckla jämställdheten i sin verksamhet. Enligt vår uppfattning finns det ett antal områden som är av särskild betydelse för jämställdheten i akademien. Dessa områden måste lärosätena prioritera. Lärosätena bör noggrant analysera hur rutiner, processer och arbetssätt kan utvecklas. Såväl analys som förändringar i arbetssätt bör utgå från befintlig forskning och dokumenterad praktisk erfarenhet. Delegationen föreslår följande:

- Lärosätena bör ge arbetet för att bryta könsbundna utbildningsval en bredare inriktning och koppla det till utbildningens innehåll och organisering samt akademins funktionssätt i stort.
- Lärosätena bör prioritera utveckling och samordning av den högskolepedagogiska verksamheten.
- Lärosätena bör säkerställa att företrädare för studenterna ges möjlighet till insyn i och påverkan på arbetet för jämställdhet.
- Befattningsutredningens huvudsakliga slutsatser i fråga om lärosätenas strategiska arbetsgivaransvar bör prägla arbetet på området. Lärosätena bör arbeta aktivt, målmedvetet och långsiktigt med dimensionerings-, rekryterings- och personalstrategiska frågor. Rekrytering bör i möjligaste mån ske i öppen konkurrens. Karriärrådgivning bör införas vid samtliga lärosäten.

Summary

Background

Gender equality in higher education is essentially an issue of fairness for individuals. But it is also an issue that is crucial to the legitimacy of higher education as an institution that serves and unites our society and, in the long term, to the development and competitiveness of Swedish society.

The Delegation for Gender Equality in Higher Education has worked on the instructions of the Government for almost two years. The remit covered both education and research, as well as the structure of higher education. Over SEK 47 million has been allocated to higher education institutions and others for measures at local level. The Delegation has also identified ongoing efforts for gender equality in higher education, launched studies, published reports and organised conferences and seminars.

Our conclusion is that there are shortcomings in efforts to achieve gender equality in higher education when it comes to planning, long-sightedness, cooperation, and the establishment of theoretical and practical knowledge. We have also concluded that the efforts made over the past three decades have not had the desired results. There has, of course, been some progress. It is also reasonable to assume that further progress will be made in time. But the process is slow: too slow. If we want real change, we need something more than and different from what has previously been tried.

Moreover, greater independence for higher education systems and changes to the systems for research funding and quality assessments of education mean new challenges for gender equality in higher education. This must influence the direction of future work.

Proposals

In light of the above, the Delegation proposes a concerted package of measures. The point of departure is the need for *governance, support and strategies in local efforts*.

Governance

One crucial factor in strengthening gender equality in higher education is effective governance, follow-up and evaluation. New types of measures are necessary in this respect: measures that focus more on results and qualitative aspects of gender equality and that stimulate local impetus and desire for change. Furthermore, additional measures are needed to integrate gender equality aspects into regular processes and policy documents, and thus into the core of higher education institutions' activities. Measures are also needed to combat the negative effects on gender equality of the existing systems for research funding. The Delegation proposes the following:

- Monitoring of recruitment objectives concerning professors should be improved.
- A gender equality bonus should be introduced. This bonus – totalling SEK 50 million per year – should be paid to higher education institutions where gender equality is deemed, on assessment, to be evidently good or to have evidently improved.
- Gender equality aspects should be considered within the framework of the new quality assessment system.
- The qualification descriptions in the Higher Education Ordinance should be reviewed from a gender perspective.
- The Government should review the instructions for agencies that fund research and make the requirement to take account of gender equality clearer.
- The research councils and the Swedish Agency for Innovation Systems (Vinnova) should be given the joint task of reviewing the process of allocating funds for investments in excellence or equivalent, from a gender equality perspective.

Support

Concrete efforts for gender equality must be conducted on the basis of local conditions and build on the commitment and professionalism that exist in higher education institutions. This is especially clear in light of the trend towards greater independence for higher education institutions. However, the state must take active responsibility for supporting, stimulating and promoting efforts at institution level. It is necessary for an actor to be given this explicit task. Special resources are also needed to stimulate the development of practical and useful knowledge and to create scope for higher education institutions to work on structural change. The Delegation proposes the following:

- The mission of the Swedish National Agency for Higher Education in the area of gender equality should be developed. The Agency should follow up, evaluate, promote in the long term and stimulate efforts for greater and stronger gender equality in higher education. Information, advice and support must be given to those higher education institutions that require them. The Agency should also evaluate gender equality at higher education institutions and present proposals to the Government on the allocation of the gender equality bonus (cf. above).
- The Swedish Council for Working Life and Social Research should be tasked with allocating funds – in consultation with the Swedish Agency for Innovation Systems and the Swedish National Agency for Higher Education – for needs-driven and practice-based research in areas of strategic significance to gender equality in higher education. The Swedish Council for Working Life and Social Research should also allocate funds to higher education institutions for structure-changing gender equality work covering the institution as a whole.

Strategies in local efforts

Given the far-reaching independence of higher education institutions, it is of vital importance that they take their own primary responsibility for developing gender equality in their activities. In our view, there are a number of areas that are of particular importance for gender equality in higher education. Higher education

institutions must prioritise these areas. They should carefully analyse how routines, processes and working methods could be developed. Both analysis and changes to working methods should be based on existing research and documented practical experience. The Delegation proposes the following:

- Higher education institutions should give efforts to break gender-related educational choices a broader focus and link them to the contents and structure of education programmes, as well as the way higher education functions in general.
- Higher education institutions should prioritise the development and coordination of activities concerning teaching methods in higher education.
- Higher education institutions should ensure that student representatives are given the opportunity to observe and influence gender equality work.
- The Academic Career Inquiry's main conclusions concerning higher education institutions' strategic responsibility as an employer should shape efforts in this area. Higher education institutions should work actively, purposefully and in a long-term perspective on issues concerning dimensioning, recruitment and human resources strategy. Recruitment should, as far as possible, be fully open to competition. Career counselling should be introduced at all higher education institutions.

1 Inledning

Den svenska högskolan är i många avseenden en könsuppdelad och ojämfälld arena. Det är ett mönster som varit relativt stabilt över tid. Och det gäller trots att kvinnor och män sedan länge formellt haft lika rättigheter och möjligheter i det akademiska systemet, trots att kvinnor under lång tid varit ett påtagligt inslag i den akademiska världen – sedan mitten av 1970-talet har kvinnor varit i majoritet inom högskolans grundutbildning – och trots uttalade politiska ambitioner att få förändring till stånd.

Behovet av förändring är uppenbart. I grunden är ojämfälldheten i högskolan en fråga om rättvisa. Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv – det är basen för regeringens jämfälldhetspolitik. Men det är också en fråga om kvalitet och hur vi i dagens kunskapsintensiva samhälle förvaltar våra mänskliga resurser. Befolkningens samlade resurser och potential måste utnyttjas för att skapa förutsättningar för forskning av hög internationell klass, för ett växande svenskt näringsliv, för framstående konst- och kulturskapande och för en effektiv offentlig sektor.

1.1 Uppdrag

Regeringen bemyndigade den 29 januari 2009 statsrådet Lars Leijonborg att tillkalla en delegation för jämfälldhet i högskolan. Regeringen beslutade samtidigt om delegationens direktiv (dir. 2009:07). Direktiven i dess helhet bifogas betänkandet (*bilaga 1*).

Delegationens övergripande uppdrag är att främja jämfälldhet i högskolan. Med högskolan avses såväl statliga universitet och högskolor som enskilda utbildningsanordnare med examenstillstånd samt organisationer med anknytning till sådana lärosäten.

Delegationen ska i sitt arbete särskilt uppmärksamma följande problemställningar:

- a) könsbundna utbildningsval till högskolan
- b) minskningen av andelen män som söker sig till högre utbildning
- c) skillnader mellan kvinnor och män vad avser studietakt, avhopp och benägenhet att avlägga examen
- d) kvinnors och mäns skilda möjligheter till forskarkarriär
- e) den ojämna könsfördelningen på högre tjänster och befattningar inom högskolan

I direktiven anges ett antal mer specifika uppdrag. Delegationen ska:

1. bidra till ökad jämställdhet inom högskolan genom att efter ansökan fördela medel till insatser för jämställdhet, t.ex. inom ovan nämnda problemställningar, under åren 2009–2010,
2. kartlägga och lyfta fram framgångsrika jämställdhetsinsatser inom högskolan,
3. verka för att särskilt öka mäns intresse för högre utbildning och arbeta för att motverka könsbundna studieval inom högskolan,
4. analysera i vilken mån metoden att ange kvantitativa mål för könsfördelningen bland högskolans personal har varit framgångsrik, och
5. överväga och lämna förslag om andra frågor som delegationen bedömer vara av betydelse för att främja jämställdhet i högskolan.

Delegationen ska till regeringen redovisa uppdraget enligt punkten 4 ovan särskilt, senast den 15 oktober 2009. En delredovisning av det samlade uppdraget ska lämnas senast den 1 februari 2010. Delegationen ska slutredovisa sitt uppdrag senast den 1 januari 2011.

Delegationen har genom beslut i budgetpropositionen för 2009 respektive 2010 haft 30 miljoner kronor per år till sitt förfogande.

1.2 Jämställdhetspolitiskt sammanhang

Det övergripande målet för regeringens jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Fyra delmål anger politikens inriktning:

1. En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
2. Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
3. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
4. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Det är främst det första och det andra delmålet som har bäring på frågan om jämställdhet i högre utbildning, men även övriga delmål berör och påverkar förutsättningarna för jämställdheten i högskola.

Under perioden 2007–2010 har regeringen ökat resurserna till jämställdhetspolitiken avsevärt. Det har avsatts 400 miljoner kronor per år, vilket är drygt tio gånger mer än under föregående mandatperiod. Inrättandet av Delegationen för jämställdhet i högskolan är en del av regeringens samlade satsning på jämställdhet.

Inom utbildningsområdet omfattar jämställdhetsatsningen även inrättandet av DEJA – Delegationen för jämställdhet i skolan (U 2008:08) samt särskilda uppdrag till Myndigheten för skolutveckling (som numera övertagits av Skolverket) och Högskoleverket. Skolverkets uppdrag är att genomföra ett antal utvecklingsinsatser inom jämställdhetsområdet. Myndigheten ska även stödja kommuner och skolor i deras arbete för att motverka traditionella studieval och främja jämställdhet. Högskoleverkets uppdrag innebar bl.a. att myndigheten skulle analysera orsakerna till att fler män än kvinnor väljer att avbryta sina studier på lärarutbildningen och de faktorer som påverkar kvinnors och mäns val att studera till lärare. Uppdraget redovisades i mars 2009 i form av rapporten *Man ska bli lärare! Den ojämna könsfördelningen inom lärarutbildningen – beskrivning och analys* (HSV 2009). Sammanlagt har 110 miljoner kronor anslagits för jämställdhetsatsningar i skolan.

1.3 Betänkandets innehåll och disposition

Efter det inledande första kapitlet följer i kapitel 2 en beskrivning av delegationens arbete. Delegationens uppdrag har skiljt sig från en traditionell kommittés genom att det i väsentliga hänseenden har varit operativt. Därför redovisas relativt utförligt det konkreta arbete – bidragshantering, anordnande av konferenser, rapportpublicering etc. – som bedrivits av delegationen.

I kapitel 3 ges en, företrädesvis kvantitativ, bild av jämställdheten i högskolan. Hur många kvinnor respektive män finns det i högskolan på olika nivåer? Hur har det förändrats över tid? Vilka skillnader finns när det gäller t.ex. utbildningsval, examensfrekvens, anställningsförhållanden och karriärmöjligheter?

Kapitel 4 består av en översiktlig redovisning av befintlig forskning och teoribildning rörande genus och jämställdhet i arbetsorganisationer i allmänhet och högskolan i synnerhet. Här presenteras några olika sätt att förklara och förstå de skillnader mellan kvinnor och män i högskolan som redovisats i kapitel 3.

I kapitel 5 beskrivs gällande regelverk och styrdokument av relevans för delegationens uppdrag medan det i kapitel 6 redogörs för de insatser som gjorts och görs för att främja jämställdhet i den svenska högskolan. Såväl statliga insatser som det arbete som bedrivs på lärosätetsnivå behandlas.

Därpå vidgas perspektivet geografiskt. Kapitel 7 innehåller vissa internationella jämförelser samt en översiktlig redovisning av olika åtgärder för jämställdhet i akademien som vidtagits i andra länder. Fokus i framställningen ligger på EU:s medlemsländer.

I kapitel 8 sätts frågan om jämställdhet in i ett större högskole- och forskningspolitiskt sammanhang. Vissa aktuella utvecklingslinjer och reformer i högskola och forskning presenteras kortfattat.

Kapitel 9 utgörs av en redogörelse för delegationens sammanfattande problembild. I den utvecklas vilka stora utmaningar som delegationen ser i det fortsatta arbetet för en jämställd högskola.

Resonemangen i kapitel 9 leder över till kapitel 10 i vilket redovisas delegationens överväganden och förslag till åtgärder.

Kapitel 11 innehåller slutligen en analys av konsekvenserna av delegationens förslag. I allt väsentligt handlar det om uppskattade kostnader för att genomföra förslagen, samt om delegationens förslag till finansiering.

2 Delegationens arbete

I detta kapitel redogörs för delegationens arbete under tre rubriker: bidragsgivning, kartläggning och analys samt kunskapsspridning och påverkan. Som ett komplement till denna redogörelse ges i *bilaga 5*, i tabellform, en översiktsbild av delegationens olika aktiviteter i förhållande till dess uppdrag. Av bilagan framgår genomförda aktivitetens koppling till bl.a. de fem problemställningar som uppmärksammas särskilt i direktiven (jfr avsnitt 1.1).

Delegationen har sammanlagt haft 14 sammanträden, varav ett tvådagars. I enlighet med sina direktiv har delegationen lämnat två delredovisningar till regeringen: i oktober 2009 en analys av i vilken mån metoden att ange kvantitativa mål för könsfördelningen bland högskolans personal¹ och i januari 2010 en delredovisning av det samlade uppdraget². Båda delredovisningarna har lämnats i stencilform. Analysen av de kvantitativa målen för könsfördelningen bland högskolans personal refereras i ett särskilt avsnitt i betänkandet. Delredovisningen av det samlade uppdraget har utgjort allmänt underlag i arbetet med betänkandet.

2.1 Bidragsgivning

Delegationen har lyst ut och fördelat medel i två omgångar: hösten 2009 och våren 2010. Sammanlagt har ca 47 miljoner kronor fördelats till 37 olika projekt. I *bilaga 3* förtecknas samtliga projekt som erhållit stöd av delegationen. Av bilagan framgår projektens närmare inriktning, hur mycket pengar som beviljats respektive projekt samt kontaktuppgifter avseende den person som är ansvarig för projekten.

¹ U2009/01/2009/76.

² U2009/01/2010/5.

De allmänna förutsättningarna för delegationens bidragsrelaterade verksamhet har funnits angivna i delegationens direktiv. Mer specifika förutsättningar och kriterier har funnits i förordningen (2009:560) om statsbidrag för insatser som främjar jämställdhet i högskolan (*bilaga 2*), vilken regeringen beslutat om på grundval av direktiven. Enligt förordningen fick bidrag lämnas för insatser om dessa har prövats och visat sig framgångsrika *eller* kan ge nya kunskaper om hur jämställdhet i högskolan kan främjas, och bedöms ha långsiktig verkan. Vidare skulle bidrag lämnas främst till insatser som bedöms ha möjlighet till fortsatt finansiering efter det att statsbidrag enligt nämnda förordning inte längre lämnas, och avser någon av de fem särskilda problemställningar som också lyfts fram i direktiven (jfr avsnitt 1.1). Av förordningen följer att stöd har kunnat lämnas till insatser som avser såväl rekryteringen till och anordnandet av utbildning som förutsättningarna för forskning samt lärosätenas roll som arbetsgivare. Delegationen har därutöver för respektive utlysning angivit egna prioriteringar.

2.1.1 Utlysningen 2009 – innehåll, inriktning och utfall

Delegationen påbörjade i praktiken sitt arbete i april 2009. Det innebar att tidsramen för bidragsprocessen var snäv. De medel som fanns anslagna för året skulle betalas ut före årsskiftet 2009/2010. Det var samtidigt angeläget både att lärosätena gavs rimlig tid att sätta samman bra, genomtänkta ansökningar och att säkerställa att delegationens bedömningsarbete kunde bedrivas med hög kvalitet. Delegationen valde att i utlysningen för 2009 ange två egna prioriteringar. Dessa var

- 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.

Delegationen ville, i det tidiga skede av arbetet som den befann sig, utnyttja utlysningen för att söka få en allmän bild av vad som pågick av praktiskt jämställdhetsarbete på lärosätena och av tendenserna i detta arbete. Delegationen valde därför att formulera utlysningen mycket öppet. Det bedömdes att specifika krav och kriterier i ut-

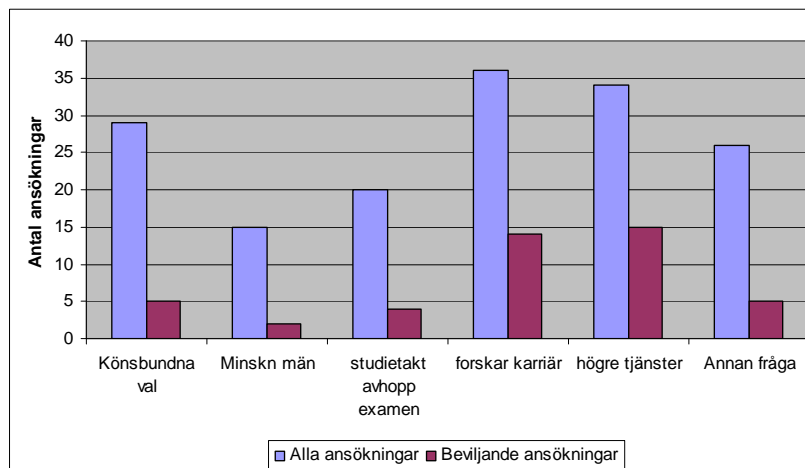
lysningen kunde motverka intresset av att få in ansökningar av mer okonventionellt och innovativt slag. I utlysningen underströks vidare, mot denna bakgrund, att även insatser som inte kunde hänföras till angivna prioriteringar kunde komma i fråga för stöd. Det framhölls också särskilt att inte bara lärosäten utan även organisationer med anknytning till lärosäten, statliga myndigheter, fackliga organisationer och andra liknande sammanslutningar hade möjlighet att ansöka om medel.

Inkomna och beviljade ansökningar

Totalt inkom 73 ansökningar om medel omfattande sammanlagt ca 109 miljoner kronor till delegationen. Av dessa ansökningar bifölls 20 stycken. Nästan samtliga ansökningar om medel kom från lärosäten, 69 stycken³. Av 53 lärosäten och utbildningsanordnare ansökte 29 om medel. Framför allt var det de större lärosätena som sökte. Av lärosäten med rätt att utfärda examina inom både grundläggande högskoleutbildning och forskarutbildning, med statlig huvudman, (totalt 18 stycken) ansökte nästan alla, 16 stycken. Av dessa lärosäten beviljades tolv medel. Av lärosäten med rätt att endast utfärda examina inom grundläggande högskoleutbildning med statlig huvudman (totalt 18 stycken) ansökte hälften om medel. Av dessa beviljades endast ett lärosäte medel (detta lärosäte hade dock ytterligare fem lärosäten som medsökande, alla med konstnärlig inriktning).

³ Fyra ansökningar hade andra ingivare än lärosäten. Dessa kom från Studentkåren Malmö högskola, SFS (två stycken) och Almega AB.

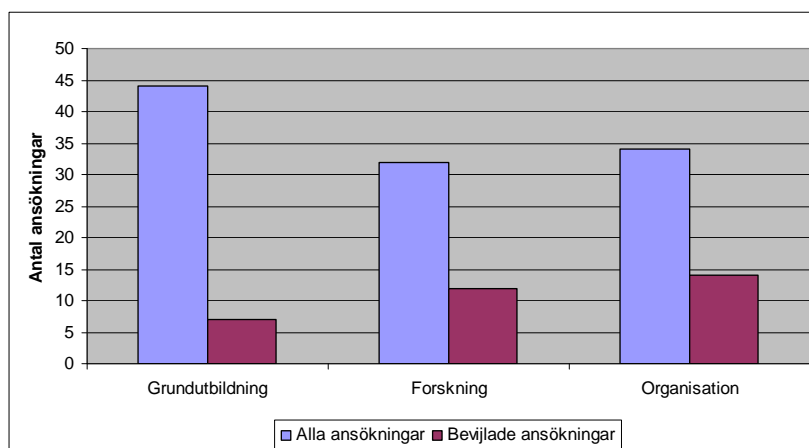
Figur 2.1 Ansökningar och beviljade ansökningar per frågeområde 2009



Av figur 2.1 framgår inkomna ansökningars fördelning på de olika problemställningar som lyfts fram särskilt i SFS 2009:560 (jfr ovan). Motsvarande fördelning för ansökningar som bifallits framgår också. Flertalet ansökningar avser fler än en av de aktuella problemställningarna. Av det fåtal ansökningar som rör endast en fråga, avser nästan samtliga könsbundna utbildningsval.

Ansökningar avseende förutsättningar för forskarkarriär respektive högre tjänster bifölls i störst utsträckning. Ansökningar rörande könsbundna utbildningsval och/eller minskningen av antalet män i högskolan bifölls i betydligt mindre utsträckning (jfr också följande avsnitt). Huvuddelen av de beviljade projekten var inriktade på frågor som rör organisation, kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Vissa av projekten koncentrerar sig på en särskild aspekt, t.ex. rekryteringsprocessen eller ledarskap, medan andra har ett bredare anslag, t.ex. att utveckla jämställdhetsindikatorer eller att analysera förhållningssätt till jämställdhetsinsatser inom högskolan. De beviljade projekt som rör grundutbildningen syftar dels till att öka andelen män på kvinnodominerade utbildningar, men också till att öka genusmedvetenheten, både avseende utbildningens innehåll och form.

Figur 2.2 Ansökningar och beviljade ansökningar fördelade på funktion 2009



Av figur 2.2 framgår hur många av inkomna ansökningar som totalt rör anordnandet av grundutbildning, förutsättningarna för forskning respektive lärosätets arbetsgivarroll/organisation. Tabellen visar också hur många ansökningar som bifölls inom respektive kategori. Också här kan flertalet ansökningar hänföras till fler än en av kategorierna. Drygt 60 procent av ansökningarna har koppling till lärosätets funktion som utbildningsanordnare. Relativt få av dessa ansökningar bifölls. Detta var en konsekvens av delegationens bedömning att många av de ansökningar som tog sikte på rekrytering av studenter brast i kvalitet (jfr nedan).

Närmare 40 procent av inkomna ansökningar avsåg det humanistiska/samhällsvetenskapliga området. Drygt 30 procent avsåg det naturvetenskapliga/tekniska området. Betydligt färre ansökningar rör medicin/omvårdnad (sex stycken) eller det konstnärliga området (tre stycken). Ett ganska stort antal ansökningar går inte att hänföra till något specifikt utbildningsområde. Det är ansökningar som rör organisatoriska frågor eller förutsättningarna för forskning mer generellt. Relativt sett mycket få ansökningar på det humanistiska/samhällsvetenskapliga området bifölls. Fler ansökningar – både i absoluta och relativa tal – bifölls på det naturvetenskapliga/tekniska området.

Delegationen har analyserat beslutsutfallet inte bara utifrån *antalet ansökningar* av olika slag som har bifallits, utan också utifrån *hur mycket medel* som beviljats för verksamhet med olika inriktning. I

allt väsentligt ger denna analys samma resultat vad gäller vilka frågor, områden etc. som prioriterats av delegationen.

Om man ser till den närmare verksamhetsinriktningen på de projekt som delegationen stött ekonomiskt kan de delas in i fem olika grupper.

Den första gruppen tar sikte på konkret organisationsutveckling inom lärosätena. Projekten avser t.ex. de organisatoriska villkoren för kvinnor respektive män i akademien och för att bedriva jämställdhetsarbete. Ett exempel är Malmö högskolas projekt ”Jämn könsfördelning på mellanchefernivå – hur påverkas den kvalitativa jämställdheten?”. Projektet syftar just till att undersöka förhållandet mellan kvantitativ och kvalitativ jämställdhet på mellanchefernivå. Utgångspunkten är att det råder en relativt jämn könsfördelning bland enhetschefer/prefekter. Genom fokusgruppsintervjuer, enkäter och annan datainsamling avser man att kartlägga skillnader mellan manliga och kvinnliga chefers villkor och utvecklingsmöjligheter. Målet är sedan att med kartläggningen som grund utveckla det kvalitativa jämställdhetsarbetet.

En andra grupp projekt rör kompetensförsörjning. Dessa fokuserar t.ex. på rekryterings- och befordringsprocesser. Luleå tekniska universitets projekt ”Genusmedveten och hållbar kompetensförsörjning vid Luleå tekniska universitet” är ett sådant projekt. Projektet syftar till att nå strategiska aktörer och grupper (prorektor, prefekter, ledningsgrupper, ledamöter i anställningsnämnder och fakultetsnämnder etc.) med utbildningsinsatser för att därigenom åstadkomma strukturella förändringar i kompetensförsörjningsprocessen. Bl.a. annat planeras workshops vid vilka fiktiva karaktärer ska användas för att belysa problemsituationer, synliggöra och utmana stereotypa uppfattningar och skapa engagemang i förändringsprocessen.

Den tredje gruppen avser kompetensutveckling. Inom dessa projekt behandlas bl.a. frågor om ledarskap och metoder för att integrera jämställdhets- och genusperspektiv i handledarutbildning och forskarutbildning. Ledarskapsprogrammet AKKA IV vid Lunds universitet är ett exempel. AKKA är ett väletablerat ledarskapsprogram som har visat sig framgångsrikt och som förutom att öka andelen kvinnor på ledande positioner syftar till att öka genusmedvetenheten och genuskunskapen hos ledare av båda könen. Programmet baseras på tre byggstenar: kunskapsseminarier, arbetsseminarier samt ett projektarbete, vars syfte är att hitta en lösning på ett faktiskt problem på fakulteten eller institutionen. I AKKA IV ska

två områden utvecklas särskilt: pedagogisk design och ledarskapet som process.

Två projekt rör metoder för att ”mäta” graden av jämställdhet inom organisationen och kvalitetssäkra denna. Inom projektet Genuscertifiering på institutionsnivå vid Lunds universitet testas en modell för genuscertifiering vid tre institutioner. Syftet är bl.a. att undersöka hur certifieringen påverkar kunskapen om och tillämpningen av genusmedveten undervisning, liksom institutionernas genusmedvetenhet. Uppsala universitet har ett projekt där man avser utarbeta jämställdhetsindikatorer som ska synliggöra studenters och anställdas villkor och kunna utgöra ett verktyg för planering, motivering och prioritering av åtgärder.

Slutligen finns en grupp projekt som berör grundutbildning och inbegriper frågor som rekrytering, genusperspektiv i utformandet av grundutbildning och studentorganisationernas jämställdhetsarbete. Ersta Sköndal högskola är ett av de lärosäten som beviljats medel för ett sådant projekt. Projektet – Män i välfärdsarbete – syftar till att öka andelen män på högskolans utbildningar. I ett första steg ska de motiv som gör att män söker till en kvinnodominerad utbildning klargöras. I nästa steg ska de arbetsmetoder som finns för att locka sökanden anpassas.

2.1.2 Utlysningen 2010 – innehåll, inriktning och utfall

Delegationen lyste i mitten av december 2009 ut medel för 2010. Liksom i den tidigare utlysningen gällde att insatser som syftade till strukturell förändring och/eller innehåller innovativa element skulle prioriteras. En nyhet var dock att delegationen också lyfte fram tre prioriterade områden. Dessa var

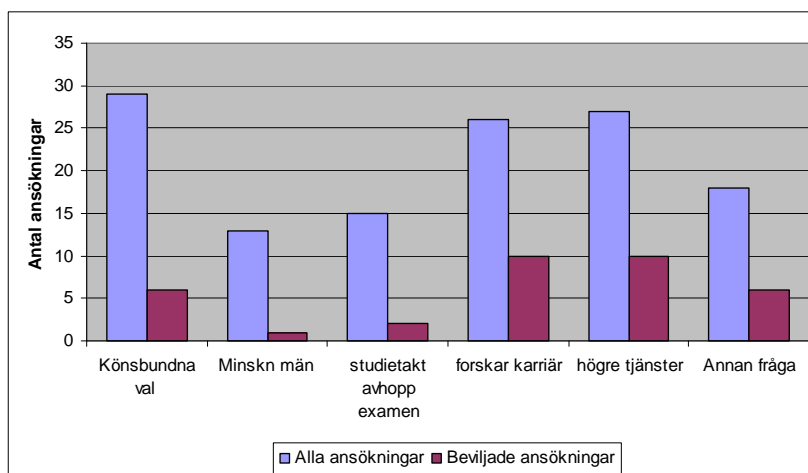
- mekanismer som motverkar utveckling mot större jämställdhet
- forskarutbildning, samt
- utbildningar eller utbildningsområden som präglas av kraftig obalans när det gäller antal kvinnor och män.

I utlysningen angavs även mer detaljerade riktlinjer för hur ansökningarna skulle utformas. Ansökningstiden i denna andra ansökningssomgång var längre, vilket bedömdes ge bättre möjligheter för mer genomarbetade – och strukturinriktade – ansökningar, liksom för samarbete mellan lärosätena.

Inkomna och beviljade ansökningar

När det gäller inkomna och beviljade ansökningar var mönstret mycket likartat det från tidigare ansökningsomgång. Totalt inkom 62 ansökningar om medel omfattande sammanlagt ca 101 miljoner kronor. Delegationen biföll 17 ansökningar – något färre än föregående år då 20 ansökningar beviljades. Nästan samtliga ansökningar om medel kom från lärosäten, 59 stycken⁴. Av de totalt 53 lärosätena och utbildningsanordnarna ansökte 25 om medel. De större lärosätena dominerade. Av lärosäten med rätt att utfärda examina inom grundläggande högskoleutbildning och forskarutbildning med statlig huvudman ansökte 15 av totalt 17 om medel. Tolv av dem beviljades medel. Av lärosäten med rätt att utfärda examina inom grundläggande högskoleutbildning med statlig huvudman (totalt 18 stycken) ansökte 6 om medel. Av dessa beviljades två.

Figur 2.3 Ansökningar och beviljade ansökningar per frågeområde 2010

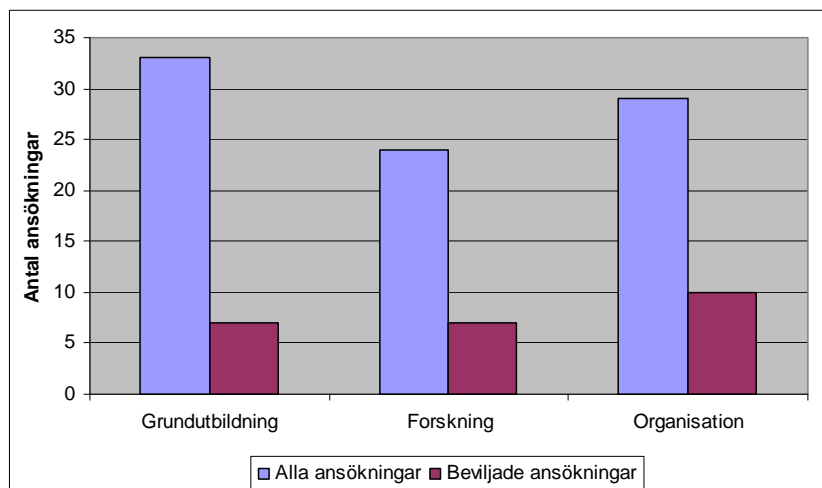


Av figur 2.3 framgår inkomna ansökningars fördelning på de olika problemställningarna (jfr ovan). Motsvarande fördelning för ansökningar som bifallits framgår också. Jämfört med 2009 ansökte en större andel lärosäten om medel för att motverka könshundna val medan andelen lärosäten som ansökte om medel för verksamhet som rör möjligheter till forskarkarriär och ojämn könsfördelning

⁴ Övriga tre kom från SULF, SFS och Länsstyrelsen i Västerbotten.

på högre tjänster var något mindre. I övrigt liknar sökmönstret det från tidigare ansökningsomgång. Av de 18 ansökningar som kan hänföras till kategorin "Annat" är åtta inriktade på att öka genus- och jämställdhetskunskap/medvetenhet. En handfull ansökningar är inriktade på kvantitativ jämställdhet och att på olika sätt institutionalisera praktiskt jämställdhetsarbete.

Figur 2.4 Ansökningar och beviljade ansökningar fördelade på funktion 2009



Av figur 2.4 framgår hur många ansökningar som totalt rör grundutbildning, förutsättningarna för forskning respektive lärosätets arbetsgivarroll/organisation. Figuren visar även hur många ansökningar som beviljades inom varje kategori. Drygt 50 procent av ansökningarna har koppling till lärosätets funktion som utbildningsanordnare (drygt 60 procent 2009). Drygt 40 procent av det totala antalet ansökningar, dvs. 26 ansökningar, rör *enbart* grundutbildningen (drygt 30 procent 2009). En större andel av denna kategori ansökningar beviljades 2010 än 2009. Betydligt färre ansökningar tar sikte enbart på förutsättningarna för forskning och högskolans arbetsgivarroll/organisation, sex respektive sju ansökningar. En något mindre andel ansökningar beviljades inom båda dessa kategorier 2010 än 2009.

Knappt 30 procent av ansökningarna avser det humanistiska/samhällsvetenskapliga området (knappt 40 procent 2009). Cirka 15 procent avser det naturvetenskapliga/tekniska området (drygt 30 procent

2009). Betydligt färre ansökningar rör medicin/omvårdnad (fyra stycken) eller det konstnärliga området (två stycken). Nästan hälften av alla ansökningar (28 stycken) går inte att hänföra till något specifikt utbildningsområde. Dessa ansökningar rör organisatoriska frågor eller förutsättningarna för forskning mer generellt. Liksom föregående år bifölls den största andelen ansökningar inom det naturvetenskapliga/tekniska området (fem av nio). Andelen beviljade ansökningar ökade dock påtagligt inom det humanistiska/samhällsvetenskapliga området. Inga ansökningar bifölls inom medicin/omvårdnad och det konstnärliga området. Av sex inkomna ansökningar avseende lärarutbildningen specifikt beviljades två.

När det gäller de särskilt prioriterade områden som delegationen själv definierat kan noteras att drygt 50 procent av ansökningarna rörde ”motmekanismer”, knappt 20 procent rörde forskarutbildning och knappt 50 procent rörde utbildningar eller utbildningsområden med könsobalans. De ansökningar som avsåg motmekanismer beviljades i störst utsträckning.

Jämfört med året innan var det fler grundutbildningsprojekt som beviljades medel 2010. Några grundutbildningsprojekt syftade till att utveckla och använda könsmedveten pedagogik vid vissa utbildningar (bl.a. Sveriges lantbruksuniversitet och Linköpings universitet) medan idén i ett projekt var att jämställdhetsintegrera vissa tekniska utbildningar (Chalmers). Två av grundutbildningsprojekten var inriktade på lärarutbildningen. Det ena lärarprojektet var ett samarbetsprojekt mellan två lärosäten, Linnéuniversitetet och Karlstads universitet. Syftet var att lärarutbildare dels ska få ökad kunskap om genus- och jämställdhetsfrågor, dels ska hitta strategier för att utmana vardagliga praktiker som motverkar jämställdhet. Blivande lärare ska därmed i sin utbildning få redskap för att utmana föreställningar som bidrar till att etablerade könsmonster återskapas. Lärarutbildare vid Linnéuniversitetet och Karlstads universitet kommer att delta i projektet. Dessa får grundläggande utbildning i genusrelaterade frågor, och därefter ska två forskare följa dem i deras arbete. Tillsammans med lärarutbildarna ska en handlingsplan för hur lärarutbildare kan arbeta med jämställdhetsfrågor formuleras.

De ansökningar som bifölls 2009 inom området organisationsutveckling (jfr avsnitt 2.1.1) fokuserade enbart på förhållanden som rör lärosätenas egen organisation. År 2010 beviljades medel för ett projekt som även omfattar förhållanden utanför akademien, såsom strukturer i privatlivet (SULF). Ett annat projekt inom kategorin

organisationsutveckling är Göteborgs universitets projekt "Jämställda fakulteter?". Det syftar till att kartlägga kvinnor och mäns förutsättningar inom akademien vid tjänstgörings-, anslags- och uppdragsfördelning för lärare och forskare. Projektet har en komparativ ansats där en naturvetenskaplig, manligt dominerad, fakultet och en utbildningsvetenskaplig, kvinnligt dominerad, fakultet kartläggs utifrån kvantitativa och kvalitativa aspekter av jämställdhet. Projektets komparativa kartläggning, åtgärdsförslag och implementering av resultaten utifrån genus- och jämställdhetsperspektiv ska ge universitetet nödvändiga verktyg och förutsättningar för att gå vidare i arbetet till övriga fakulteter.

På kompetensförsörjningsområdet beviljades Lunds universitet medel för ett program inriktat på "morgondagens forskningsledare". Syftet med projektet är att utifrån bl.a. regeringens satsningar på strategiska forskningsområden identifiera och utbilda potentiella ledare för större forskningsområden, miljöer eller program och därvid särskilt beakta strukturella och informella hinder för jämställdhet. Inom ramen för programmet ska också behandlas principer för en kreativ, jämställd och utvecklande forsknings- och lärandemiljö, chefskap kontra ledarskap, organisation, kommunikation, beslutsfattande och hantering av information för dynamiska, jämställda miljöer, samt forskningspolitiken inom Europa och internationellt.

År 2010 bifölls inte några ansökningar som var inriktade på att mäta jämställdhet. Däremot bifölls ett antal ansökningar som rör kompetensutveckling. Projektet "Ledarskap för en jämställd och hållbar högre utbildning" är ett samarbete mellan Karlstads universitet, Örebro universitet, Mittuniversitetet, Högskolan i Halmstad, Högskolan i Gävle och Försvarshögskolan. Projektet ska bidra till utvecklingen av ett jämställt akademiskt ledarskap på genusvetenskaplig grund inom dessa lärosäten. Genom en genusvetenskapligt grundad utbildning i jämställt akademiskt ledarskap, ska forskande och undervisande personal på de samarbetande lärosätena ges bättre förutsättningar att agera som ledare. Utbildningen riktar sig till faktiska och presumtiva ledare, både kvinnor och män.

2.1.3 Sammanfattande slutsatser

Delegationen kan konstatera att inkomna ansökningar i den första ansökningsomgången allmänt sett hade en hel del svagheter. Många ansökningar avsåg vad som kan karaktäriseras som punktinsatser.

Få innehöll element av samverkan eller erfarenhetsutbyte mellan lärosäten. I princip saknades internationella perspektiv. Nivån på kunskaperna om genus- och jämställdhet syntes variera mycket. Ofta var kopplingen till befintlig genusforskning – också inom det egna lärosätet mycket svag. Många ansökningar som rörde obalans mellan kvinnor och män vid rekrytering till specifika utbildningar saknade djupare analys. Delegationens bedömning är att kvalitetsbristerna i ansökningarna till en del torde kunna förklaras av de relativt snäva tidsramarna för ansökningsprocessen. Sannolikt har dessa påverkat möjligheterna att arbeta igenom och förankra ansökningarna teoretiskt och organisatoriskt.

Ansökningarna i den andra ansökningsomgången var – inte helt överraskande i perspektiv av den länge ansökningstiden och mer specificerade utlysningen – av högre kvalitet i flera avseenden. Fler ansökningar innehöll moment av samverkan och erfarenhetsutbyte mellan lärosäten. Fler ansökningar avsåg vidare jämställdhetsintegrerande verksamheter – det var således färre sidoordnade jämställdhetsprojekt. De projekt som avsåg könsobalanser i grundutbildningen präglades generellt av en bredare syn på problemens bakgrund och på potentiella lösningar. De ”rena” rekryteringsprojekten var färre. Slutligen inkom fler och bättre ansökningar rörande forskarutbildningen.

Förbättringarna till trots så kvarstod, enligt delegationens uppfattning, en hel del brister i ansökningarna i den andra omgången. Alltför många ansökningar avsåg isolerade eller kortsiktiga verksamheter. Kunskapsförankringen var i vissa fall överraskande svag.

En generell iakttagelse, gällande båda utlysningarna, är att ansökningar om förutsättningar för forskning och lärosätenas arbetsgivarroll/arbetsorganisation generellt bedömts hålla högre kvalitet än ansökningarna rörande grundutbildning/rekrytering av studenter. Det kan finnas olika förklaringar till detta. Likabehandlingslagens bestämmelser om arbetsgivarens ansvar för aktiva åtgärder är välkända och etablerade sedan lång tid tillbaka. Under många år har det också funnits kvantitativa mål för professorer och andra personalkategorier (jfr bl.a. avsnitt 2.2.1). Lärosätena har således under en längre tid varit tvungna att bygga upp kompetens och vidta åtgärder med bäring på både den administrativa organisationen och forskningsorganisationen, vilket kan förväntas ha gett resultat. I grunden kan den högre kvaliteten i inkomna ansökningar rörande organisation m.m. förstås också handla om att lärosätena s.a.s. i högre grad ansvarar för och kontrollerar sin organisation och till

denna kopplade processer själva. När det gäller sådant som rekrytering av studenter är det fler faktorer utanför lärosätenas kontroll som har betydelse för olika insatsers utformning och utfall. I sammanhanget bör understrykas att uppgiften att, ur ett jämställdhetsperspektiv, utveckla rekrytering och grundutbildning förstås inte blir mindre angelägen för att den är komplex.

I såväl den första som den andra ansökningsomgången har ett antal inkomna ansökningar tagit sikte på mer allmänna och strukturellt betydelsefulla processer inom akademien avseende t.ex. rekrytering, meritering och kvalitetsbedömning. Detta är positivt. Det gäller särskilt i perspektiv av att jämställdhetsinsatser traditionellt i första hand har riktats mot kvinnor och deras kompetens, intressen och värderingar. Samtidigt kan konstateras att mycket få ansökningar har omfattat aspekter rörande män och mäns makt och positioner inom akademien.

2.2 Kartläggning och analys

2.2.1 Delegationens delrapport om kvantitativa rekryteringsmål för lärosätena

Delegationen har haft en ett särskilt uppdrag att analysera i vilken mån metoden att ange kvantitativa mål för könsfördelningen bland högskolans personal har varit framgångsrik. Detta deluppdrag redovisades, i enlighet med direktiven, till regeringen under hösten 2009 i form av promemorian *Utvärdering av kvantitativa rekryteringsmål för högskolans personal, 2009-10-14 (U2009/01/2009/76)*. Nedan återges delegationens viktigaste iakttagelser och slutsatser.

Delegationens bedömning var att metoden att ange kvantitativa rekryteringsmål för högskolans personal huvudsakligen bör betraktas som framgångsrik. Andelen och antalet kvinnor i professorskåren har ökat, även om den initiala ambitionen på nationell nivå att 25 procent av lärosätenas professorer skulle vara kvinnor år 2008 inte har uppnåtts. Lärosätenas måluppfyllelse varierar också, både avseende de av staten angivna rekryteringsmålen för professorer och de lokalt beslutade rekryteringsmålen för samtliga lärarkategorier.

Trots att måluppfyllelsen vid vissa lärosäten inte varit tillfredsställande har metoden att styra med kvantitativa mål haft en rad positiva effekter på lärosätenas jämställdhetsarbete. Rekryteringsmålen har medfört att lärosätena aktivt har börjat analysera sina

rekryterings- och befordringsprocesser utifrån ett jämställdhetsperspektiv. De har också bidragit till att kartläggningar av könsfördelningen på alla nivåer inom akademien har genomförts. Såväl den rådande könsfördelningen bland undervisande och forskande personal som prognoser för framtiden har, via kraven på återrapportering, blivit en fråga för lärosätenas styrelser. Det har i sin tur medfört att även fakultets- och institutionsledningarna har intresserat sig för och följt upp frågan. Inventeringar av det egna rekryteringsunderlaget har också lett till ett antal åtgärder för att förbättra möjligheten att uppfylla rekryteringsmålen. Arbetsvillkor och karriärmöjligheter har setts över och meriteringsinsatser och ledarskapsutbildningar har blivit vanligt förekommande inslag i lärosätenas jämställdhetsarbete.

Vidare uttrycker de som arbetar med jämställdhetsfrågor på lärosätena i princip utan undantag att de uppfattar statens styrning på området som både positiv och nödvändig. De framhåller att staten, i egenskap av huvudman för verksamheten, har det yttersta ansvaret för den personalpolitik som bedrivs och att lika villkor och möjligheter till karriär för kvinnor och män är en central fråga. Även om det förekommer negativa synpunkter på de kvantitativa rekryteringsmålen, handlar dessa snarare om hur styrningen fungerar än om målens existens i sig.

För framtida bruk av kvantitativa rekryteringsmål menade delegationen att två konkreta förändringar vore önskvärda. För det första vore det önskvärt att formerna för redovisning, i synnerhet för de lokala målen, ytterligare tydliggjordes. Det skulle, för det andra, skapa förutsättningar för bättre uppföljning av måluppfyllelsen från regeringens sida och möjliggöra jämförelser av lärosätenas ansträngningar på området. Framgångsrika exempel skulle därmed kunna lyftas fram och premieras. Återkommande sammanställningar och jämförelser utgör också en återkoppling till lärosätena av hur väl de lyckas i relation till varandra.

Delegationen föreslog också att regeringen skulle överväga att komplettera de rekryteringsmål för professorer som baseras på andelen docentkompetenta kvinnliga lektorer vid en given tidpunkt med mål för docenter.⁵

Rekryteringsmålen är ett sätt att fortsatt fokusera på de i akademins centrala befordrings- och rekryteringsprocesserna. Kompetens

⁵ Förslaget förs dock inte fram i detta betänkande då delegationen under det fortsatta arbetets gång uppmärksammade stora metodologiska svårigheter med att fastställa meningsfulla rekryteringsmål avseende docenter.

och excellens behöver även fortsättningsvis analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv, inte minst i samband med rekryteringar.

Avslutningsvis framhöll delegationen i sin rapport att de kvantitativa rekryteringsmålen även i framtiden behöver kompletteras med jämställdhetsfrämjande åtgärder av mer kvalitativ art.

2.2.2 Externa uppdrag

En initialt prioriterad uppgift för delegationen var att få en överblick över kunskapsläget. Vad vet vi om jämställdheten i högskolan? Vilka kunskapsluckor finns? Vilka specifika kunskapsbehov har delegationen för att på bästa sätt kunna genomföra sitt uppdrag? Delegationen lade mot denna bakgrund ut ett antal uppdrag avseende kunskapsöversikter eller studier i specifika frågor på lärosäten eller relevanta myndigheter. Rapporterna har publicerats i en särskild rapportserie (jfr bilaga 4).

Den första studien *Kartläggning och analys av jämställdhetsinsatser vid svenska lärosäten 2000–2009* (Rapport 2009:1) fokuserade på det praktiska arbete som pågått vid landets lärosäten det senaste decenniet. Vilken forskning om genus och jämställdhet i akademien som bedrivits vid svenska lärosäten under samma tid kartlades i rapporten *Jämställdhet i akademien – en forskningsöversikt* (Rapport 2010:1). Rapport 2010:2 *Kartläggning och analys av högskolepedagogisk utveckling och jämställdhet vid svenska lärosäten* undersöker i vilken mån och på vilket sätt kunskaper om genus och jämställdhet ingår i de kurser i högskolepedagogik respektive doktorandhandledning som lärosätena erbjuder. Studiens inriktning, mot didaktik och utbildningsinnehåll, avspeglar delegationens vilja att i sitt arbete sätta större fokus på kvalitativa aspekter av jämställdhet. I studien *Mot mer jämställda universitet – en internationell översikt över strategier och åtgärder* (Rapport 2010:6) beskrivs hur det jämställdhetsfrämjande arbetet i akademien bedrivs i ett urval europeiska och nordamerikanska länder.

Två studier har fokuserat på olika aspekter av den forskningspolitiska betoningen på strategiska satsningar och excellenta miljöer. I den första, *Hans Excellens: om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer* (Rapport 2010:4) studeras processerna för fördelning av medel inom senare års forskningspolitiska satsningar på excellens eller motsvarande, liksom det forskningsmässiga utfallet av satsningar. I den andra studien, *Nördar, nomader och duktiga flickor*

– *kön och jämställdhet i excellenta miljöer* (Rapport 2010:5), studeras via deltagandeobservationer och intervjuer kvalitativa aspekter av jämställdheten i tre av de forskningsmiljöer som beviljats stora anslag.

Delegationen har vidare, tillsammans med Delegationen för jämställdhet i skolan, gett Statistiska centralbyrån (SCB) i uppdrag att göra en statistisk studie av hur studenter med goda betyg väljer att bruka dem, d.v.s. vilka utbildningar de påbörjar, samt om detta varierat över tid och mellan kvinnor och män (se *bilaga 7*.) Tillsammans med Högskoleverket har vi också genomfört en studie som följer upp de studenter på yrkesexamensprogram och i forskarutbildning som avbrutit sina studier utan att ta examen. Rapporten kommer i början av 2011 att publiceras av Högskoleverket, men några preliminära resultat diskuteras vidare i kapitel 3.

2.3 Kunskapsspridning och påverkan

Delegationen ska enligt sina direktiv bl.a. ”lyfta fram” framgångsrika jämställdhetsinsatser inom högskolan. I direktiven sägs också att delegationen ska ”arbeta utåtriktat” och ”sprida kunskap om hur statliga universitet och högskolor samt enskilda utbildningsanordnare kan främja jämställdhet inom den egna verksamheten. I samband härmed framgår att delegationen ska ”samråda” med bl.a. universitet och högskolor, enskilda utbildningsanordnare med examenstillstånd, studentorganisationer samt andra organisationer inom högskoleområdet.

2.3.1 Information och kommunikation

Huvudsaklig kanal för extern information och ingång för den som vill komma i kontakt med delegationen har varit delegationens hemsida. På hemsidan har bl.a. lagts ut

- grundläggande information om delegationen och delegationens uppdrag och arbete,
- information om delegationens bidragsbeslut,
- länkar till andra aktörer som bedriver för delegationen relevant verksamhet, samt
- hänvisningar till aktuell forskning och aktuella skrifter.

Delegationen har i sitt arbete tagit fram informationsmaterial av olika karaktär. En viktig del har varit den rapportserie som nämnts ovan.

Ett stort antal pressmeddelanden har skickas ut i samband med t.ex. beslut om bidrag, överlämnanden av redovisningar till regeringen och publiceringar av forskningsrapporter. Företrädare för delegationen har också publicerat debattartiklar i Svenska Dagbladet, Sydsvenskan och Ny Teknik och gett intervjuer i tidningar och andra massmedier.

2.3.2 Konferenser och seminarier

Delegationen konstaterade inledningsvis i sitt arbete att seminarier och konferenser kan anordnas i flera olika syften. Bl.a. annat kan de användas för att samla in och för att sprida kunskap och erfarenheter och för att stödja och uppmuntra lokalt jämställdhetsarbete och/eller för att synliggöra delegationens arbete och frågan om jämställdhet inom akademien i allmänhet.

Delegationen har vid ett par tillfällen anordnat mindre interna seminarier med särskilt inbjudna som bedömts ha strategisk kunskap på delegationens verksamhetsområde. I juni 2009 bjöds in ett antal akademiker med kunskap om och lång erfarenhet av jämställdhet och jämställdhetsarbete inom akademien. Syftet var att i ett tidigt skede av arbetet tillgodogöra sig deltagarnas kunskaper och få konkreta synpunkter på vad delegationen borde – och inte borde – ägna sig åt. I ett senare skede, i mars 2010, bjöds akademiska ledare och (f.d.) politiker och ledande tjänstemän in för att särskilt diskutera frågan om det institutionella ramverkets betydelse för jämställdheten i högskolan och möjliga åtgärder för att skapa strukturell förändring.

I december 2009 genomfördes en konferens om lärarutbildningen: ”Jämställd lärarutbildning – hur når vi dit?”. Konferensen arrangerades i Stockholm tillsammans med Delegationen för jämställdhet i skolan och Högskoleverket. Över 100 företrädare för lärarutbildningar, studentkårer, organisationer och myndigheter deltog.

Under våren 2010 genomfördes tre regionala konferenser i Göteborg, Malmö, respektive Örebro. Varje konferens hade en egen tematisk inriktning (organisation, kompetensutveckling samt fokus på grundutbildningen) och fokus låg på praktiskt jämställdhetsarbete, erfarenhetsutbyte och metodutveckling. Ett viktigt syfte

med konferenserna var att föra samman projektansvariga för de projekt som beviljats medel av delegationen på respektive område.

Tillsammans med DEJA – Delegationen för jämställdhet i skolan och Nationella sekretariatet för genusforskning anordnades under Almedalsveckan 2010 ett seminarium om jämställdhet i utbildningen. I samband med Pridedefestivalen i augusti 2010 företrädde delegationen också i Regeringskansliets tält på festivalområdet.

I oktober 2010 arrangerade delegationen i Stockholm en avslutande nationell konferens. Närmare 150 personer, företrädesvis representanter för lärosäten, deltog. Fokus låg på erfarenhetsutbyte kopplad till av delegationen initierade projekt. Möjligheter gavs också att diskutera delegationens tankar kring behov av åtgärder och komma med inspel i delegationens arbete med sitt betänkande.

Företrädare för delegationen har under arbetets gång också medverkat aktivt i ett stort antal konferenser och seminarier arrangerade av andra aktörer.

2.3.3 Samverkan och samråd

Delegationen har i sitt arbete haft många och värdefulla kontakter med Högskoleverket i en rad olika frågor. Högskoleverket har bl.a. varit delegationen behjälplig med att ta fram information och faktaunderlag och även med att sprida information genom verkets olika nyhetsbrev. Högskoleverket har som nämnts även medarrangerat en konferens om lärarutbildningen. En särskild kontaktyta för delegationen har varit Högskoleverkets jämställdhetsråd, som bidragit med synpunkter på och idéer om delegationens arbete. En viktig fråga i kontakterna med Högskoleverket har varit hur de samlade erfarenheterna av delegationens verksamhet kan tas tillvara efter det att delegationen avslutar sitt arbete. Regeringen beslutade i september 2010 att uppdra åt Högskoleverket att ta emot slutredovisningar från de projekt som bedrivits med stöd av delegationen. Högskoleverket ska också enligt uppdraget sammanställa, analysera och på lämpligt sätt sprida erfarenheterna av delegationens samlade projektverksamhet⁶ (jfr avsnitt 10.3.3).

Genom det nätverk för jämställdhets- och/eller likabehandlingshandläggare vid lärosätena som Högskoleverket är sammankallande för har delegationen också fått en naturlig kanal för informationsutbyte och avstämning med de enskilda lärosätena. Delegationen

⁶ Regeringsbeslut 2010-09-30 (U2009:01/5703/UH).

har därutöver vid ett par tillfällen gått ut med skriftliga förfrågningar till lärosätena i olika specifika frågor. Företrädare för delegationen har vidare på förfrågan besökt flera enskilda lärosäten, bl.a. Chalmers och Växjö universitet. Kungliga tekniska högskolan (KTH) stod i början av november 2009 värd för den pressträff vid vilken delegationens bidragsbeslut offentliggjordes. Detta följdes upp med kontakter rörande vad de tekniska universiteten och högskolorna kan göra för att främja jämställdhet på sina utbildningar och i sina organisationer och resulterade i en med rektorer för flera lärosäten gemensam debattartikel i Ny Teknik.

En viktig samverkanspart har Delegationen för jämställdhet i skolan (U 2008:08) varit. De båda delegationernas uppdrag har flera beröringspunkter. Det handlar bl.a. om kopplingen mellan etablerade könsmonster och könsroller i skolan och de könsbundna studievalen i högskolan, liksom effekterna av flickors och pojkars prestationer i skolan för deras möjligheter till högre utbildning. För att underlätta samverkan mellan delegationerna har de båda kanslierna varit lokaliserade invid varandra. Som redan framgått har de båda delegationerna arrangerat konkreta aktiviteter tillsammans.

Delegationen har vidare sammanträffat särskilt med bl.a. Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF), Teknikdelegationen (2008:07), Diskrimineringsombudsmannen, Utredningen om aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter (IJ 2008:05) samt Nationella sekretariatet för genusforskning och deras särskilda initiativ för jämställdhetsintegrering, "JÄMI". Delegationen har även deltagit i JÄMI:s nätverk för tidsbegränsade uppdrag som har bäring på jämställdhet eller jämställdhetsintegrering. Delegationen har slutligen också haft kontakter med Sveriges kommuner och landsting, Kompetensrådet för utveckling i staten (KRUS) och vissa fackliga organisationer.

3 Kvinnor och män i högskolan – hur ser det ut?

I delegationens direktiv gavs Höskoleverkets rapport *Kvinnor och män i högskolan* stort utrymme.¹ I rapporten gavs en översiktlig bild av det aktuella läget och utvecklingen de senaste tio åren vad gäller kvinnors och mäns val, vägar och positioner inom akademien. Rapporten visade att den svenska högskolan i många avseenden är en könsuppdelad och ojämsställd arena, och att det är ett mönster som varit relativt stabilt över tid. Högskolan är fortfarande både vertikalt och horisontellt segregerad. Andelen kvinnor varierar mellan olika ämnesområden och institutioner, men också på olika positioner både inom ämnesområdena och totalt.

Statistik från Höskoleverket och Statistiska centralbyrån visar att för högskolan som helhet gäller att kvinnorna är i majoritet bland studenterna, men att deras andel successivt minskar högre upp i den akademiska hierarkin. Kvinnor och män verkar också under delvis olika betingelser beträffande studie- och arbetsmiljö. I följande kapitel ges en översiktlig, huvudsakligen kvantitativ beskrivning av skillnader mellan kvinnor och män på olika nivåer i högskolan.

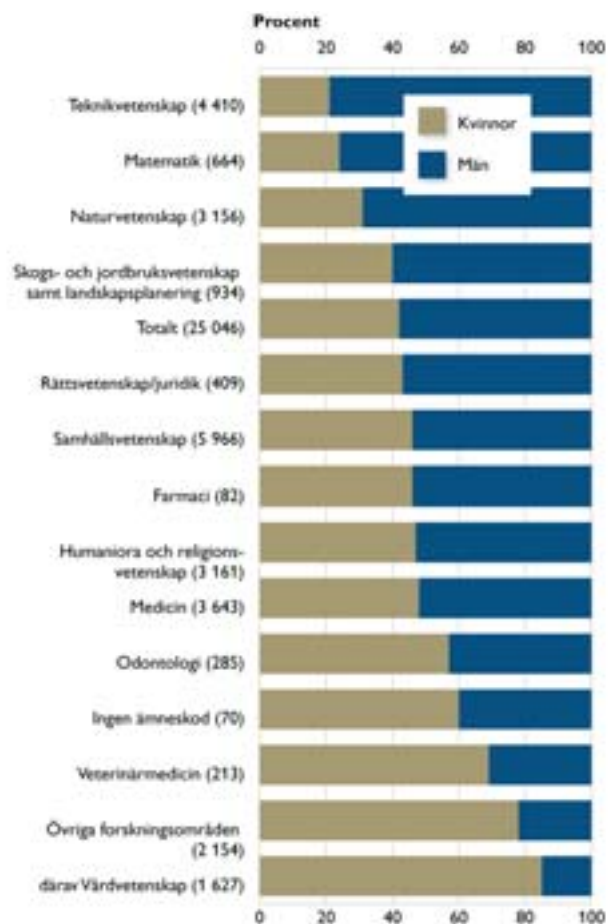
3.1 Högskolans personal

Av Höskoleverkets senaste årsrapport framgår att könsfördelningen bland såväl doktorander som lärare och forskare vid landets lärosäten har blivit jämnare över tid. För den forskande och undervisande personalen (exklusive doktorander) gäller att den i slutet av 1990-talet till ungefär 35 procent utgjordes av kvinnor. År 2009 bestod samma personalkategori av 42 procent kvinnor och 58 procent

¹ Höskoleverket. *Kvinnor och män i högskolan*. Stockholm: Höskoleverket, rapport 2008:20.

män. Den tydligaste ökningen av andelen kvinnor återfinns bland lektorerna, där andelen sedan år 2000 ökat från 27 till 42 procent.² Könsfördelningen varierar dock mellan olika ämnesområden. Störst obalans har teknikvetenskap och vårdvetenskap vilket framgår av nedanstående figur.

Figur 3.1 Andel kvinnor respektive män inom olika forskningsämnesområden (forskande och undervisande personal, helårspersoner inom parentes)



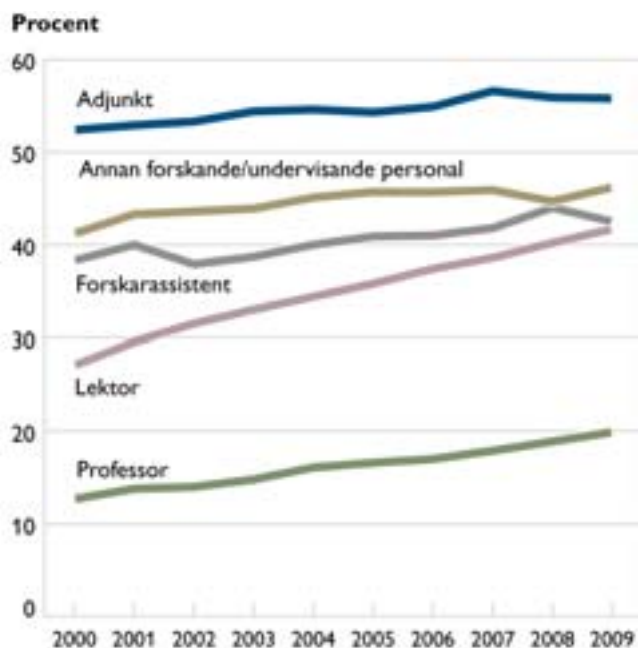
Källa: Högskoleverket 2010:10.

² Högskoleverket. *Universitet & högskolor. Högskoleverkets årsrapport 2010*. Stockholm: Högskoleverket, rapport 2010:10.

Andelen kvinnor bland doktorandnybörjarna har också ökat från ungefär en tredjedel till nästan hälften på tjugo år. Av dem som var nybörjare på forskarutbildningen 2009 var 51 procent män och 49 procent kvinnor. Om man från detta räknar bort de utländska doktoranderna utgjorde kvinnorna 53 procent av nybörjarna.³

Den vertikala ojämställdheten består dock, vilket framgår av figuren nedan. Andelen kvinnor är fortfarande störst bland adjunkterna och minst bland professorerna. Av adjunkterna är närmare 60 procent kvinnor, medan andelen kvinnor bland professorerna är 20 procent.

Figur 3.2 Andel kvinnor bland forskande och undervisande personal 2000–2009 (helårspersoner)



Källa: Högskoleverket 2010:10.

Räknat i antal helårspersoner har antalet kvinnor bland professorerna dock mer än fördubblats under 2000-talet, från 411 till 870. Det totala antalet professorer har emellertid också ökat under denna tid. År 2009 fanns det 5 114 personer anställda som professorer vid landets lärosäten (oberoende av tjänstgöringsgrad). Av dessa var 1 014 kvinnor.⁴

³ Ibid s. 42.

⁴ Ibid.

Samtidigt visar tidigare prognoser att utvecklingen mot en jämn könsfördelning bland landets professorer varken kan tas för given eller gäller högskolan generellt. Högskoleverket har nyligen konstaterat att om professorskåren på tjugo års sikt ska bestå av hälften kvinnor och hälften män, skulle andelen kvinnor bland de nyrekryterade professorerna årligen behöva uppgå till 57 procent.⁵ Om ökningen av andelen kvinnor fortsätter i samma takt som under åren 1995–2006 kommer andelen kvinnor i professorskåren om tjugo år att vara 31 procent. Det humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsområdet är det enda som förutspås ligga inom jämställdhetsintervallet år 2030 med 43 procent kvinnor bland professorerna. Inom teknik och naturvetenskap pekar prognosen i stället på att andelen kvinnliga professorer riskerar att minska, inte öka, i framtiden.⁶

Tidigare forskning och utredningar har också visat att såväl inom akademien som i arbetslivet generellt, tenderar jämställdheten att vara mindre där rekrytering sker genom kollegiala val och insynen och/eller de offentliga påverkansmöjligheterna är små. I organisationer där insynen och den politiska styrningen är större är könsfördelningen jämnare. I akademien ligger för närvarande andelen kvinnor respektive män bland rektorer, styrelseordföranden och styrelseledamöter inom det så kallade jämställdhetsintervallet⁷, medan det alltså är sämre ställt med jämställdheten bland professorerna och på andra positioner. Enligt betänkandet *Kön, makt och statistik* (SOU 2007:108) finns det också få kvinnor bland beslutsfattarna i de privata forskningsstiftelserna, och männen dominerar mycket kraftigt i de vetenskapliga samfund och priskommittéer som beslutar om prestigefulla priser och utmärkelser.⁸

3.1.1 Forskning – karriärer och medelsfördelning

För många lednings- och forskningsuppdrag inom akademien är det ett formellt eller informellt krav att vara professor eller åtminstone docent. Möjligheterna att fortsätta meritera sig forskningsmässigt

⁵ Högskoleverket. *Universitet & högskolor. Högskoleverkets årsrapport 2009*. Stockholm: Högskoleverket, rapport 2009:12.

⁶ Högskoleverket 2008:20.

⁷ Med jämställdhetsintervallet avses att kvinnor eller män inte utgör färre än 40 procent eller mer än 60 procent i en grupp.

⁸ SOU 2007:108. *Kön, makt och statistik*.

efter disputationen för att uppnå denna kompetens är således centrala för möjligheterna att inneha framtida ledningsuppdrag.

De tidsbegränsade anställningar som betraktas som meriteringstjänster efter disputation är forskarassistent, postdoktor och biträdande lektor. Antalet forskarassistenter har varit ganska konstant de senaste tio åren. År 2009 fanns det drygt 1 200 forskarassistenter vid landets lärosäten. Av dessa var 43 procent kvinnor.⁹ Antalet postdoktorer har däremot ökat markant de senaste tio åren, bl.a. beroende på nya avtal för denna anställningsform. År 2009 uppgick antalet postdoktorer till drygt 1 000 och fördelningen mellan kvinnor och män var i princip jämn. Samma år fanns det knappt 200 biträdande lektorer, varav en majoritet, 62 procent, var män.¹⁰

Tillgången till meriteringstjänster varierar dock mellan olika forskningsämnen och områden. Enligt Högskoleverket finns avsevärt fler forskarassistenter/biträdande lektorer inom teknik- och naturvetenskap, där andelen män är större, än inom humaniora och samhällsvetenskap där andelen kvinnor är större.¹¹

Extern forskningsfinansiering

Ytterligare en avgörande faktor för framgång i forskarkarriären är förmågan att erhålla externa forskningsmedel. I Sverige finns för närvarande tre myndigheter vars huvudsakliga uppgift är forskningsfinansiering: Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS), Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggande (Formas) och Vetenskapsrådet (VR). Även i uppdraget till Vinnova ingår forskningsfinansiering. Till detta kommer ett antal stiftelser och privata aktörer som fördelar forskningsmedel av betydande storlek inom olika områden, samt ett antal myndigheter som i viss utsträckning finansierar forskning. År 2008 uppgick lärosätenas intäkter för forskning och forskarutbildning till 27,3 miljarder kronor. Det s.k. basanslaget, som går direkt till lärosätena, utgjorde 46 procent av beloppet. FAS, Formas, Vinnova och VR bidrog tillsammans med fjorton procent av det totala beloppet, andra offentliga medel utgjorde sjutton procent, sju procent kom

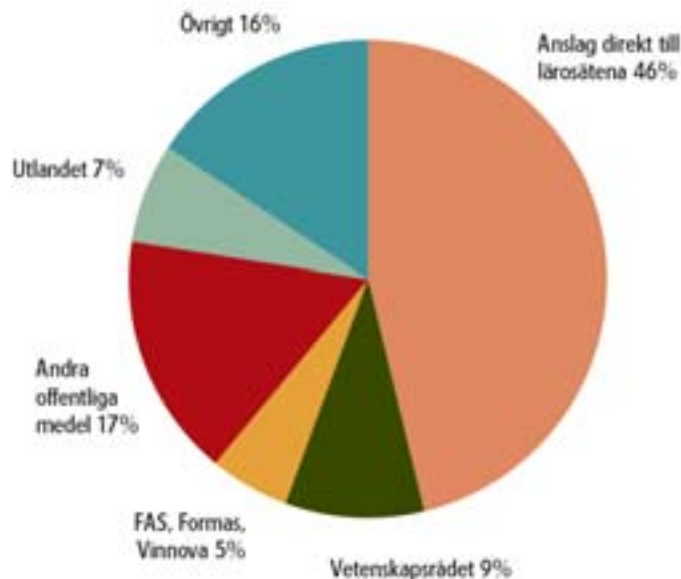
⁹ Statistiska centralbyrån/Högskoleverket 2010. *Statistiska meddelanden, UF 23 SM1001*. Siffrorna avser helårspersoner.

¹⁰ Högskoleverket 2010:10. Siffrorna avser helårspersoner.

¹¹ Högskoleverket 2010:10. Observera att biträdande lektorer ingår i kategorin forskarassistenter i tabell 17, s. 73.

från utländska finansiärer och sexton procent från övriga, där privata stiftelser och företag ingår.

Figur 3.3 Finansieringskällor för högskolans forskning 2008



Källa: Vetenskapsrådets årsrapport 2009.

Mer än hälften av de totala intäkterna för forskning och forskarutbildning kommer alltså inte direkt till respektive lärosäte. I stället måste en stor del av dessa medel sökas, oftast i konkurrens med andra. Förekomsten av externa forskningsmedel är emellertid inte jämnt fördelad mellan vetenskapsområdena, utan är mindre inom humaniora och samhällsvetenskap.¹²

Forskningsråden och Vinnova bidrar genom olika typer av stöd med ungefär fjorton procent (dvs. 3,8 miljarder kronor) av lärosätenas totala forskningsbudget. Det vanligaste sättet för en forskare att få del av dessa pengar är att ansöka om projektstöd. Sammanlagt inkom fler projektansökningar med manliga än kvinnliga huvudsökande till tre av de fyra forskningsfinansierande myndigheterna år 2009. FAS utgjorde undantaget, och uppger att drygt 50 procent

¹² Högskoleverket. *Lärares och forskares arbetstid – en studie baserad på statistik*. Stockholm: Högskoleverket, rapport 2010:4, s. 9.

av alla projektskisser kom från kvinnor.¹³ För FAS och VR gäller att manliga sökande år 2009 hade en högre beviljandegrad än kvinnliga. Det betyder att en procentuellt sett större andel ansökningar från män än från kvinnor beviljades. FAS förklarar detta med att beviljandegraden är högre för professorer än för övriga sökande och att männen är fler bland professorerna. Även om man bara jämför de ansökningar där huvudsökande är professor är emellertid beviljningsgraden något högre för män.¹⁴ VR har också, i en tidigare uppföljning av sina projektstöd, kommit till en liknande slutsats som FAS – männens gynnsammare utfall förklaras till stor del, men inte helt, av att de är mer seniora forskare (de har högre "karriärålder").¹⁵ På Vinnova och Formas hade kvinnliga huvudsökande 2009 en något högre beviljandegrad än män, men skillnaderna utgjordes bara av enstaka procent. I synnerhet Vinnova fick också in få ansökningar från kvinnor, omkring 20 procent.

Under de senaste tio åren har också en ny typ av forskningsansökningar – på starka forskningsmiljöer inom områden som bedöms som strategiskt viktiga – blivit vanliga. Stora summor har fördelats till "excellenta" forskare inom ett antal utpekade områden. För att ta reda på hur denna prioritering och fördelning av forskningsmedel påverkat jämställdheten initierades två studier, som publicerats i delegationens rapportserie.

Den första studien *Hans Excellens: om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer* (rapport 2010:4) är författad av Ulf Sandström, Agnes Wold, Birgitta Jordansson, Björn Ohlsson och Åsa Smedberg. Genom bl.a. publiceringsanalyser visar de att bidragen, som började delas ut 2003, innebär en överföring av forskningsmedel från kvinnor till män. Kvinnor har haft svårare att få del av dessa medel än sina manliga kollegor/konkurrenter trots goda publiceringsmeriter. Av forskningsmedlen inom de excellensansökningar som studerats fick kvinnor endast 12,7 procent. Det kan jämföras med de reguljära forskningsmedel som fördelades 2006. Inom VR-medicin erhöll då kvinnor 26 procent. Motsvarande siffra för VR-NT och Formas var 18 respektive 34 procent. Dessutom har kvinnor i mindre omfattning än män känt sig manade att ansöka om excellenspengar. Totalt har ca 11 miljarder fördelats till starka

¹³ Uppgifter hämtade ur respektive myndighets årsredovisning för 2009.

¹⁴ Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap. *Årsredovisning 2009*. Stockholm: FAS.

¹⁵ Hyenström, P., Jacobsson, C., Lundberg, E., Nordstrand, K. *Jämställdhet i vetenskapsrådets forskningsstöd 2006-2008*. Stockholm: Vetenskapsrådets rapportserie 3:2010.

eller excellenta forskningsmiljöer sedan år 2003. Författarna konstaterar att:

Omräknat i pengar innebär detta att mellan en halv och en miljard kronor har omfördelats från kvinnor till män genom satsningen på excellenscentra. Det innebär att de framgångar för jämställdheten som nåtts inom forskningen under senare delen av 1990-talet i stort sett utplånats.¹⁶

Anrikningen av män tar sig bl.a. uttryck i att för perioden 2003–2014 finns endast en kvinna bland de tjugo personer som tilldelats de största summorna. Den i detta avseende mest framgångsrika forskaren (en man) förfogar under perioden över 180 000 000 kronor. En liten grupp forskningsledare, samtliga män, har också lyckats erhålla bidrag vid tre eller flera utlysningar och förfogar därmed över avsevärda forskningsmedel.

Analyserna visar också att forskningsmässig närhet har betydelse för hur denna typ av forskningsmedel fördelas. Framför allt belyser rapporten betydelsen av kognitiv likhet mellan bedömare och sökande, dvs. att de verkar inom samma eller närliggande forskningsfält och/eller delar vetenskaplig grundsyn.¹⁷

Även i den andra studien, *Nördar, nomader och duktiga flickor – kön och jämställdhet i excellenta miljöer* (rapport 2010:5), författad av Gerd Lindgren, Ulrika Jansson, Annika Jonsson och Tina Mattson, framkommer att nätverk och kontakter är viktiga i excellensmiljöerna. Denna studie består av deltagandeobservationer samt intervjuer med främst yngre forskare i tre miljöer som beviljats excellenspengar. Författarna konstaterar bl.a. att:

De tre forskningsmiljöer som analyserats i denna rapport är samtliga exempel på verksamheter som förutsätter nätverksarbete både nationellt och internationellt. Och detta arbete har belönats rikligt med forskningsmedel därför att miljöerna bedömts vara internationellt konkurrenskraftiga.¹⁸

¹⁶ Sandström, U., Wold, A., Jordansson, B., Ohlsson, B., Smedberg, Å. (2010) *Hans excellens: om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer*. Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan, rapport 2010:4, s. 10.

¹⁷ Ibid. Se också Gemzöe, L. *Kollegial bedömning av vetenskaplig kvalitet – en forskningsöversikt*. Stockholm: Vetenskapsrådets rapportserie 4:2010; Olofsdotter Stensöta, H. *Diskriminering i rekryteringsärenden? En fallstudie av Chalmers Tekniska Högskola*. Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan, rapport 2010:3.

¹⁸ Lindgren, G., Jansson, U., Jonsson, A., Mattsson, T. *Nördar, nomader och duktiga flickor – kön och jämställdhet i excellenta miljöer*. Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan, Rapport 2010:5, s. 80.

Huruvida de excellensutlysningar eller motsvarande som riktats mot samhällsvetenskap och humaniora missgynnat kvinnor på samma sätt som satsningarna inom områdena medicin, naturvetenskap och teknik framgår inte av rapporterna. Däremot satsas mindre summor på dessa områden, där kvinnornas andel är högre. Diskriminering i ansökningsprocesserna oaktat, missgynnas alltså forskare inom samhällsvetenskap och humaniora av det mindre ekonomiska utrymmet för stora forskningssatsningar inom dessa områden. Sammantaget innebär detta att satsningar på excellens och starka miljöer avsevärt har försämrat kvinnliga forskares möjligheter att bedriva forskning. Vidare påpekas i båda rapporterna att nätverkens stora betydelse för vilka personer och miljöer som bedöms som excellenta inte bara missgynnar kvinnor utan också tenderar att konservera och begränsa snarare än stimulera och utveckla forskarnas kreativitet.

Sammanfattningsvis visar de båda excellensstudierna i kombination med tillgänglig statistik från Högskoleverket och de forskningsfinansierande myndigheterna att det finns skäl att vara mycket uppmärksam på hur jämställdheten bland den forskande och undervisande personalen utvecklas. Visserligen har könsskillnaderna minskat i respektive personalkategori, men tillgången till forskningsmedel, och då i synnerhet större satsningar, är ojämnt fördelad både mellan ämnen och mellan könen inom respektive ämne. Det får sannolikt konsekvenser för framtiden.

3.2 Högskolans studenter

Av Högskoleverkets senaste årsrapport framgår att det är fler kvinnor än män som studerar på högskolor och universitet. Av de totalt 67 000 nybörjarstudenter som antogs hösten 2009 var 57 procent kvinnor och 43 procent män. Om man i stället fokuserar alla antagna samma termin utgör de ca 235 000 personer, varav 62 procent var kvinnor.¹⁹

En del av delegationens uppdrag har varit att särskilt uppmärksamma minskningen av andelen män som söker sig till högre utbildning. Ett annat uppdrag har varit att studera skillnader mellan

¹⁹ Högskoleverket 2010:10, s 21. Kvinnodominansen bland studenter är alltså större totalt sett än för nybörjarstudenterna. Det kan sannolikt delvis förklaras av att män i större utsträckning än kvinnor avbryter sina studier utan att ta ut någon examen, något som behandlas utförligare i avsnitt 3.2.3.

kvinnor och män vad avser studietakt, avhopp och benägenhet att avlägga examen. Delegationen har därför genomfört två studier, en tillsammans med Delegationen för jämställdhet i skolan (DEJA) och en tillsammans med Högskoleverket. Data till båda studierna har tagits fram i samarbete med Statistiska centralbyrån (SCB).

3.2.1 Förändringar i könsfördelning över tid

För att beskriva och i någon mån analysera hur könsfördelningen på vissa högskoleutbildningar har förändrats över tid har delegationen tillsammans med DEJA dels beställt en undersökning från SCB, dels gjort ett antal egna bearbetningar av de data SCB tillhandahöll i samband med detta. Innan resultaten från dessa analyser redovisas behöver emellertid några viktiga påpekanden, grundade på statistik publicerad av Högskoleverket, göras. *För det första:* Andelen män som söker sig till högre utbildning har ökat över tid. Fler män – och kvinnor – studerar vid universitet och högskolor nu än för tjugo år sedan. Visserligen varierar andelen individer som fortsätter från gymnasiet till högskolan från år till år, men det har totalt sett skett en kraftig ökning av högskolenybörjarna, både bland män och kvinnor.²⁰ *För det andra:* Fördelningen mellan könen när det gäller högskolenybörjarna har varit relativt konstant åtminstone de senaste tio åren. Högskolenybörjarna utgörs till ungefär 60 procent av kvinnor och 40 procent män.²¹ Som tidigare redovisats var 57 procent av nybörjarstudenterna förra året (2009) kvinnor.

Vad som däremot har hänt är att könsbalansen på vissa utbildningar har ändrats. Det gäller bl.a. annat ett antal av de längre yrkesexamensprogram som brukar räknas som ”prestigeutbildningar”, exempelvis veterinär-, läkar- och arkitektutbildningen. På ett antal utbildningar som historiskt sett dominerats av män, och för trettio år sedan hade en ganska jämn fördelning mellan könen, är kvinnorna nu i majoritet. Någon motsvarande utveckling på tidigare kvinnodominerade utbildningar har inte ägt rum. Nedanstående tabell, där data från Högskoleverket ställts samman av DEJA, visar hur könsfördelningen förändrats på högskoleutbildningar som är fyra år eller längre.

²⁰ Högskoleverket 2008:20, s. 34.

²¹ Högskoleverket 2009:12, s. 27.

Tabell 3.1 Andel kvinnor på långa högskoleutbildningar läsåren 1978/79, 1996/97 och 2006/07

Program	1978/79	1996/97	2006/07
	Andel kvinnor (%)	Andel kvinnor (%)	Andel kvinnor (%)
Logoped	86	94	87
Landskapsarkitekt	67	75	84
Agronom	39	66	77
Veterinär	51	86	76
Apotekare	59	66	73
Tandläkare	47	55	68
Psykolog	65	70	62
Arkitekt	43	53	60
Juris kandidat	47	54	60
Läkare	38	49	50
Sjukhusfysiker	fanns ej	fanns ej	37
Jägmästare	17	22	25
Civilingenjör	13	27	25

Källa: Högskoleverket 2008:20, DEJA:s bearbetning.

Trots att andelen kvinnor ökat på alla långa yrkesexamensprogram (utom psykologutbildningen) är kvinnorna som läser de längsta utbildningarna fortfarande färre till antalet än männen i denna grupp. Det förklaras av civilingenjörsutbildningens storlek och tydliga mansdominans. Lsåret 2008/09 påbörjade nästan 6 000 studenter en civilingenjörsutbildning (28 procent av dessa var kvinnor), att jämföra med t.ex. läkar- och juristutbildningarna till vilka samma år antogs knappt 3 000 studenter sammanlagt.

Om man i stället för de längsta utbildningarna väljer att studera könsfördelningen på de utbildningar till vilka flest nybörjarstudenter antogs läsåret 2008/09 och jämför dem med samma utbildningar i slutet av 1970-talet kan man konstatera att andelen kvinnor har ökat på alla utbildningar utom tre: sjukgymnast-, arbetsterapeut- respektive sjuksköterskeutbildningen.

Tabell 3.2. Andel kvinnor på de volymmässigt största högskoleutbildningarna läsåret 2008/09 jämfört med 1978/79

Program	2008/09	1978/79
	Andel kvinnor (%)	Andel kvinnor (%)
Lärarexamen	76	ej jämförbar
Civilingenjörsexamen	28	13
Sjuksköterskeexamen	86	87
Högskoleingenjörsexamen	25	fanns ej
Socionomexamen	84	76
Specialistsjuksköterskeexamen	84	fanns ej
Civilekonomexamen	51	fanns ej
Juristexamen	56	47
Läkarexamen	52	38
Sjukgymnastexamen	67	79
Psykologexamen	69	65
Arbetssterapeutexamen	90	95
Biomedicinsk analytikerexamen	80	fanns ej

Källa: Högskoleverket 2008:20, DEJA:s bearbetning.

Landets absolut största yrkesexamensutbildning (sett till antalet nybörjarstudenter) är lärarutbildningen, som läsåret 2008/09 påbörjades av 10 600 studenter. Samma år påbörjade 5 990 studenter civilingenjörsutbildningen, 5 070 sjuksköterskeutbildningen och 3 270 högskoleingenjörsutbildningen. Till Arbetssterapeututbildningen, som av de stora programmen procentuellt sett har den största kvinnodominansen, antogs 550 studenter.

Andelen kvinnor har alltså ökat på de flesta stora yrkesexamensprogrammen. För många av dessa program gäller dock att kvinnorna var i majoritet redan i slutet av 1970-talet. Även om kvinnornas andel ökat sedan dess, har inget av de program som antog flest nybörjarstudenter läsåret 2008/09 bytt karaktär och gått från att vara manligt till kvinnligt dominerat. Att påstå att kvinnorna på senare tid "tagit över" är alltså inte korrekt då det gäller volymmässigt stora utbildningar.

3.2.2 Övergången från gymnasiet till högskolan

För att få en mer detaljerad förståelse av hur könsbalansen bland högskolans studenter förändrats över tid formulerade delegationen, tillsammans med DEJA, ett uppdrag till SCB. Vi ville bl.a. undersöka vilka högskoleutbildningar kvinnor och män med olika bra avgångsbetyg från gymnasiet har antagits till över tid. Kvinnor har, åtminstone sedan 1970-talet, haft bättre avgångsbetyg från gymnasieskolan än män.²² De förändringar i könsfördelningen som skett på vissa yrkesexamensprogram kan alltså inte förklaras med att flickor på senare år avsevärt har förbättrat sina betyg i jämförelse med pojkarna och därmed konkurrerat ut dem, eller med att pojkarnas betyg hastigt eller markant skulle ha försämrats.

SCB har analyserat studenternas övergång från gymnasieskola till högskola under de senaste 20 åren. Studien beskriver hur många och hur stor andel av de studenter som avslutade en gymnasieutbildning läsåren 1989/90, 1995/1996, 1999/2000 samt 2004/2005 som inom tre år hade påbörjat högskolestudier. Såväl gymnasieutbildningens inriktning som studenternas avgångsbetyg från gymnasiet studeras i relation till vilka högskoleutbildningar de sedan påbörjar.

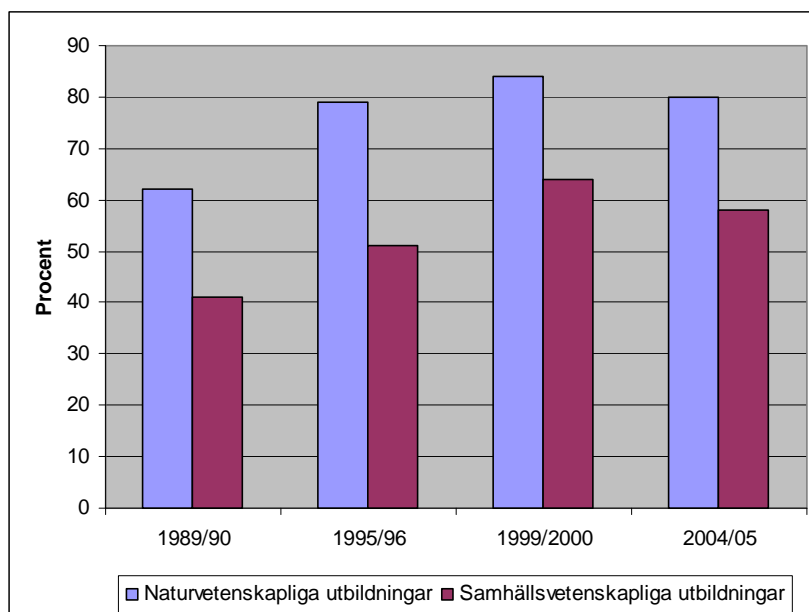
Materialet från SCB redovisar gymnasieutbildningarna grupperade i naturvetenskapliga, samhällsvetenskapliga och övriga program. Vidare delas elevernas avgångsbetyg in i sex betygsgupper. Två av de studerade åren har betyg enligt det gamla betygssystemet där 5,0 var högsta betyg och två år har det system där 20,0 var högsta möjliga betyg. Även högskoleutbildningarna har grupperats efter längd. SCB har sedan analyserat vilka högskoleutbildningar elever med olika gymnasieutbildningar och olika avgångsbetyg återfinns inom. Fokus har därvid lagts på yrkesexamensprogram (tidigare kallade linjer), medan generella examina kommit i andra hand och ägnas mindre uppmärksamhet. (Närmare information om studiens urval, kategoriseringar och prioriteringar återfinns i *bilaga 7*.)

Under samtliga studerade läsår är övergångsfrekvensen högst från de naturvetenskapliga programmen. Av samtliga studenter som lämnade en naturvetenskaplig gymnasieutbildning läsåret 1989/90 påbörjade 62 procent högskolestudier inom tre år, läsåret 1995/96 var motsvarande siffra 79 procent, läsåret 1999/2000 fortsatte 84 procent inom samma tid och läsåret 2004/05 fortsatte 80 procent. Av de studenter som lämnade en samhällsvetenskaplig utbildning läsåret 1989/90 påbörjade 41 procent högskolestudier inom tre år, läsåret

²² SOU 2009:64. *Flickor och pojkar i skolan – hur jämställt är det? Delbetänkande av DEJA.*

1995/96 gällde det 51 procent, läsåret 1999/2000 fortsatte 64 procent och läsåret 2004/05 gick 58 procent vidare till högskolan inom tre år.

Figur 3.4 Övergångsfrekvens från gymnasieprogram till högskolestudier inom tre år



Källa: SCB, DEJA:s bearbetning.

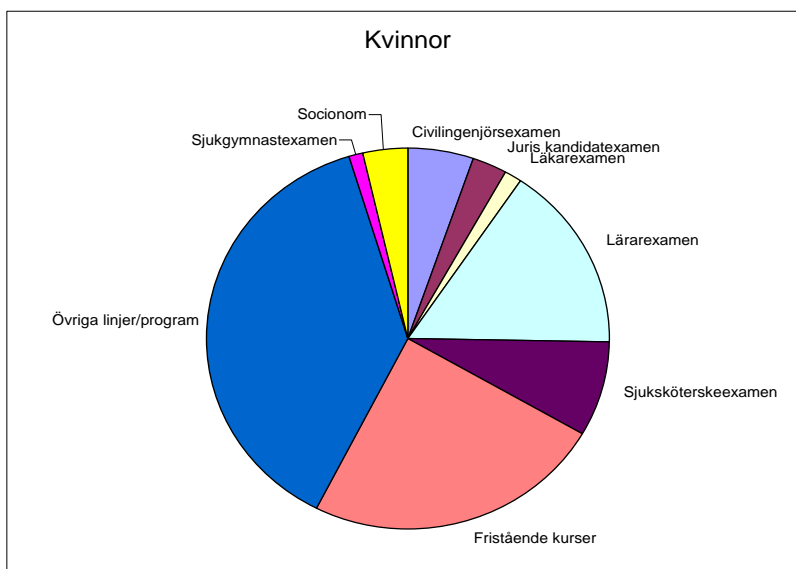
Genomgående gäller att övergångsfrekvensen är högre för kvinnor än för män. På de naturvetenskapliga gymnasieprogrammen minskar dock skillnaden i övergångsfrekvens över tid och är bara 1 procent läsåren 1999/2000 (85 procent av kvinnorna och 84 procent av männen gick vidare till högskolan inom tre år) och 2004/05 (80 procent av kvinnorna och 79 procent av männen gick vidare till högskolan inom tre år). Motsvarande tendens återfinns inte bland de studenter som gått samhällsvetenskapliga gymnasieutbildningar. Skillnaden mellan kvinnor och män är där, i kronologisk ordning, sex, fjorton, åtta och elva procent.

SCB:s analys visar föga förvånande att övergången från gymnasium till högskola är starkt betygsrelaterad. Av dem som hade avgångsbetyget 4,0/16.99 eller högre fortsätter mer än tre fjärdedelar till högskolan inom tre år. Övergångsfrekvensen bland dem i

betygshänseende allra bästa gymnasiestudenterna är dessutom högre för män än för kvinnor. Av de elever med allra högst medelbetyg (4,89–5,0/20,0) som gick ut gymnasiet läsåret 1989/90 fortsatte 85 procent av kvinnorna och 91 procent av männen till högskolestudier inom tre år. Läsåret 1995/96 var motsvarande siffror 95 procent av kvinnorna och 97 procent av männen, läsåret 1999/2000 92 procent av kvinnorna och 96 procent av männen och läsåret 2004/05 88 procent av kvinnorna och 93 procent av männen.

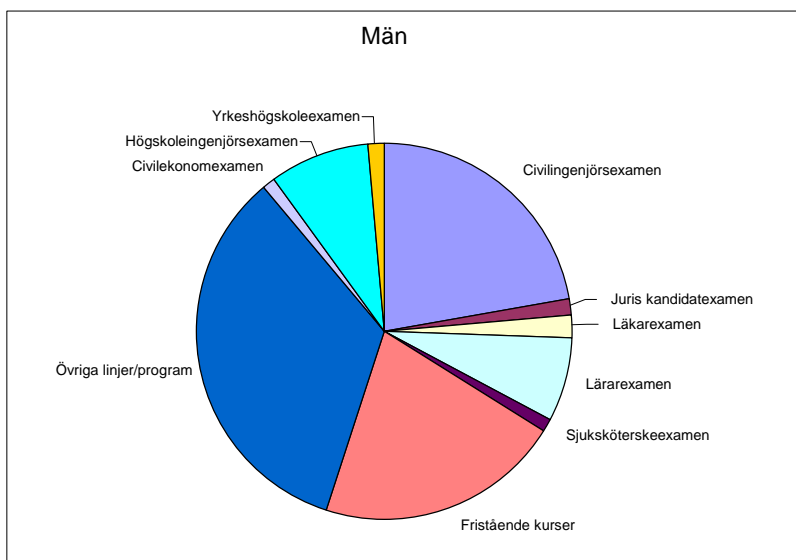
Bland de kvinnor som slutade gymnasiet 1989/90 var utbildningen barn- och ungdomspedagogik den populäraste linjen, följt av sjuksköterskeutbildningen. Kvinnorna som slutade gymnasiet 1995/96 föredrog civilingenjörsutbildningen, följt av sjuksköterskeutbildningen. De kvinnor som tog studenten 1999/2000 registrerade sig i störst utsträckning på lärarutbildningen och civilingenjörsutbildningen och kvinnorna som gick ut gymnasiet 2004/05 registrerade sig i störst utsträckning på lärarutbildningen eller sjuksköterskeutbildningen. För männen gäller under samtliga studerade år att flest registrerar sig på civilingenjörsutbildningen, följt av högskoleingenjörsutbildningen. Figur 3.5 och 3.6 visar de populäraste högskoleutbildningarna bland kvinnor respektive män som gick ut gymnasiet läsåret 2004/05.

Figur 3.5 De populäraste högskoleutbildningarna för kvinnor som gick ut gymnasiet 2004/05 och fortsatte till högskolan inom tre år



Källa: SCB, DEJA:s bearbetning.

Figur 3.6 De populäraste högskoleutbildningarna för män som gick ut gymnasiet 2004/05 och fortsatte till högskolan inom tre år



Källa: SCB, DEJA:s bearbetning.

Om man studerar hur könsfördelningen sett ut på högskolans yrkesexamensprogram av olika längd, kan man konstatera att kvinnornas andel har ökat på de längsta och kortaste programmen (se tabell 3.3).²³ Den är dock avsevärt högre, men minskande, på de medellånga utbildningarna. Några exempel på de medellånga utbildningar som rymms i grupp två är de flesta varianterna av lärarutbildningen, teologie kandidat, civilekonom, socionom och brandingenjör, medan grupp tre bl.a. rymmer många hälso- och sjukvårdsinriktade utbildningar som sjukgymnast, sjuksköterska, optiker, audionom och dietist, men också studie- och yrkesvägledare, sjökaptan och idrottslärare.

Tabell 3.3 Fördelningen mellan kvinnor och män bland dem som påbörjat studier för avgångna 1989/90, 1995/96, 1999/2000 och 2004/05

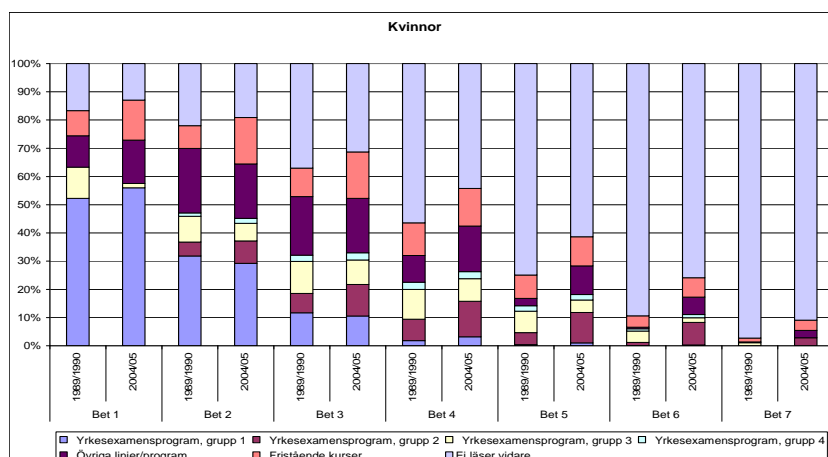
	1989/90		1995/96		1999/2000		2004/05	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Påbörjat studier totalt	54	46	56	44	58	42	58	42
Yrkesexamensprogram, grupp 1	34	66	40	60	40	60	38	62
Yrkesexamensprogram, grupp 2	78	22	79	21	77	23	75	25
Yrkesexamensprogram, grupp 3	90	10	89	11	87	13	85	15
Yrkesexamensprogram, grupp 4	21	79	26	74	31	69	34	66

Källa: SCB, DEJA:s bearbetning.

Det finns också skillnader mellan vilka högskoleutbildningar kvinnorna och männen studerade på beroende på vilka avgångsbetyg de hade från gymnasiet. Figur 3.7 och 3.8 visar på vilka utbildningar kvinnor respektive män med olika avgångsbetyg fanns registrerade. Ett problem med statistiken är dock att vi inte vet om studenterna blivit antagna på sina avgångsbetyg eller via högskoleprov, vilket innebär att diagrammen bör tolkas med viss försiktighet.

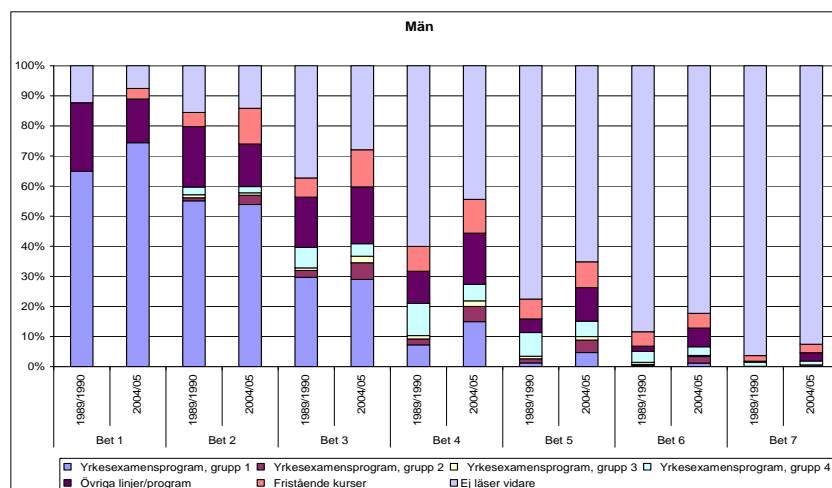
²³ Grupp 1 innehåller program som vid heltidsstudier är 4,5 år eller längre, grupp 2 är de program som är 3,5 eller 4 år, grupp 3 är 3 år och grupp 4 är de program som är kortare än tre år.

**Figur 3.7 Övergång till högskolan från olika gymnasiebetygsintervaller²⁴.
Kvinnor**



Källa: SCB, DEJA:s bearbetning.

**Figur 3.8 Övergång till högskolan från olika gymnasiebetygsintervaller²⁵.
Män**



Källa: SCB; DEJA:s bearbetning.

²⁴ Betygsintervallen är, med det gamla betygssystemet inom parentes: Intervall 1 20,0 (4,89–5,0); intervall 2 16,99–19,98 (4,0–4,88); intervall 3 14,95–16,96 (3,5–3,99); intervall 4 12,66–14,91 (3,0–3,49); intervall 5 10,12–12,61 (2,5–2,99); intervall 6 0,0–10,06 (0–2,5). Betygsomräkning har skett utifrån omvandlingstabell från Verket för högskoleservice.

²⁵ Ibid.

En genomgående trend är att det är fler personer, både kvinnor och män, i samtliga betygskategorier som har gått vidare till högskolestudier tre år efter sin gymnasieexamen. Allt fler studenter väljer alltså att läsa vidare på högskolan direkt efter, eller i nära anslutning till, avslutade gymnasiestudier. Vidare kan man konstatera att det är en större andel män än kvinnor ur betygsgrupp ett och två (de med högst avgångsbetyg från gymnasiet) som går vidare till de längsta yrkesexamensprogrammen. Det framgår också att kvinnor i betygsgrupp tre, till skillnad från männen i samma betygsgrupp, i mycket liten utsträckning studerar på de längsta yrkesexamensprogrammen. Att männen i större utsträckning kommer in på dessa långa utbildningar beror sannolikt på att de i stor omfattning läser till civilingenjör, en utbildning med lägre söktryck än de flesta andra långa utbildningarna.

Den sammantagna bilden av hur könsbalansen på högskolans olika utbildningar förändrats över tid är komplex och ofullständig. Det är svårt att få fram jämförbara data över tid, och den statistik som finns ger ingen heltäckande bild. Variationen kan dessutom vara stor mellan olika terminer på vissa utbildningar, varför valet av mätår kan få stora konsekvenser. Man bör därför vara försiktig med att dra alltför långtgående slutsatser om förändringsprocessen.

Det tycks dock vara tydligt att andelen kvinnor ökar på många av de längsta högskoleutbildningarna. Eftersom det är högt söktryck till många av dessa och fler kvinnor än män har höga slutbetyg från gymnasieskolan antas fler kvinnor än män. I de data vi fått från SCB går det emellertid inte att veta om studenterna antagits på sina betyg eller via högskoleprovet. Män presterar generellt något bättre än kvinnor på högskoleprovet, vilket möjligen i viss mån kan kompensera för deras lägre avgångsbetyg från gymnasieskolan.²⁶

Att könsbalansen bland högskolans studenter totalt sett ändå har varit ganska konstant sedan 1970-talet beror sannolikt dels på ökningen av det totala antalet studenter, dels på att männen fortfarande är i stor majoritet på ingenjörsutbildningarna. Den horisontella könssegregeringen bland studenterna kvarstår alltså i stor utsträckning. På de traditionellt kvinnodominerade utbildningarna har männen endast marginellt eller inte alls stärkt sina positioner andelsmässigt. På traditionellt manliga utbildningar däremot ökar andelen kvinnor, även om den fortfarande är låg på de stora ingenjörsutbildningarna.

²⁶ Högskoleverket 2008:20.

Det kan också konstateras att kvinnor och män vars gymnasieutbildning haft en naturvetenskaplig inriktning studerar vidare i lika stor omfattning. De män som gått samhällsvetenskapliga gymnasieutbildningar fortsätter däremot i mindre omfattning än sina kvinnliga gymnasiekamrater till högskolan inom tre år. Dessa män har heller inte behörighet att söka till civil- eller högskoleingenjörsutbildningarna, som attraherar många män. De borde därför utgöra en intressant grupp bl.a. för rekryteringsinsatser för att få fler män till läraryrket och olika vård- och omsorgsyrken. Detsamma gäller män med medelhöga gymnasiebetyg (3,0–3,99 resp. 12,66–16,98), som läser vidare i något lägre omfattning än kvinnor med samma avgångsbetyg. Av de studenter som har låga avgångsbetyg från gymnasiet är det däremot fler män än kvinnor som har fortsatt till högskolan inom tre år.

3.3 Genomströmning och examensfrekvens

Ytterligare en del av delegationens uppdrag har varit att uppmärksamma ”skillnader mellan män och kvinnor vad avser studietakt, avhopp och benägenhet att avlägga examen” (dir 2009:7). Av Höskoleverkets rapport *Mått för genomströmning i utbildning på grund- och avancerad nivå*²⁷ framgår att kvinnor genomgående har högre examensfrekvens och kortare studietider än män. För yrkesexamensprogram varierar examensfrekvensen mellan 37 och 91 procent. Vidare konstateras att examensfrekvens är ett bra mått på fullföljd utbildning främst när det gäller utbildningar som leder till legitimationsyrken. Däremot går det inte att dra några säkra slutsatser om huruvida låg examensfrekvens också innebär att studenterna inte fullföljer studierna när det gäller andra utbildningar. På flera utbildningar gäller t.ex. exempel att studenterna varit registrerade på alla terminer, men inte tagit ut examen. Dessa studenter har troligtvis ändå fullföljt sin utbildning.

När det gäller examensfrekvens har Höskoleverket följt upp hur stor andel av dem som registrerat sig som nybörjarstudenter på utbildningar som leder till yrkesexamen höstterminerna 1994, 1996, 1998 och 2000 som hade avlagt examen till och med läsåret 2007/2008. Högst examensfrekvens hade barnmorskeutbildningen (91 procent) följt av specialpedagog (89 procent) och folkhögskolelärare, läkare

²⁷ Höskoleverket. *Mått för genomströmning i utbildning på grund- och avancerad nivå*. Stockholm: Höskoleverket, rapport 2009:29.

och veterinär (88 procent). Lägst examensfrekvens hade högskoleingenjörerna, med 37 procent. Av totalt 30 studerade yrkesexamina hade 13 en examensfrekvens som var högre än 80 procent. Av dessa tretton var tio examina som leder till legitimationsyrken inom hälso- och sjukvården. Yrkesexamen är i dessa fall en förutsättning för att kunna bli legitimerad.

Högskoleverket har också undersökt skillnader mellan kvinnor och män när det gäller examensfrekvens. På tio av de trettio utbildningar de studerat är antingen kvinnorna eller männen så få till antalet att det inte är lämpligt att beräkna skillnaderna i procent, eftersom en enda individs avhopp motsvarar flera procentenheters minskning i examensfrekvens. För de tjugo utbildningar som återstår gäller att kvinnorna tar examen i större utsträckning än männen på alla utbildningar utom två: lantmästar- och landskapsarkitektutbildningen. På utbildningar med hög examensfrekvens var kvinnorna dessutom i majoritet, medan det omvända gällde för utbildningar med låg examensfrekvens.

Vidare försöker man, med hjälp av universitets- och högskoleregistret, besvara frågan vad de studenter som inte avlägger examen på det program de påbörjat som nybörjare gör i stället. Här urskiljs fem kategorier:

1. Studenter som under samtliga terminer varit registrerade på det yrkesexamensprogram de började på.
2. Studenter som fortsätter vara registrerade på samma yrkesprogram som de började på, men som har haft studieuppehåll eller studerat annat i högskolan under en eller flera terminer.
3. Studenter som lämnar det program de började på för att studera något annat i högskolan.
4. Studenter som inte längre studerar i högskolan.
5. Studenter med övriga studiemönster.

De yrkesexamensprogram som studerats är elva av dem som har en lägre examensfrekvens än 80 procent, närmare bestämt: agronom, apotekare, arkitekt, biomedicinsk analytiker, civilingenjör, högskoleingenjör, jurist, psykolog, röntgensjuksköterska, socionom och studie- och yrkesvägledare.

Det visade sig att variansen var stor mellan utbildningarna beträffande vad studenterna gjorde i stället för att ta examen. På några program hade de varit registrerade på alla terminer. Det tydligaste

exemplet på detta var högskoleingenjörsutbildningen. Högskoleverket konstaterar att examensbeviset inte verkar vara av någon större betydelse för högskoleingenjörerna, som fullföljer sin utbildning och verkar kunna få anställning även utan att ta ut examensbeviset. Liknande tendenser gäller för bl.a. socionom- och studie- och yrkesvägledarutbildningarna. På andra program hade studenterna ett eller flera studieuppehåll. De var ofta kvar på utbildningen i ett sent skede, men det var enligt Högskoleverkets studie svårt att avgöra om de någonsin avslutade sina studier. Det gällde bl.a. arkitektutbildningen, men även civilingenjör-, jurist- och agronomutbildningen. En stor andel studenter på samtliga dessa utbildningar hade emellertid studerat en eller flera terminer utomlands, vilket förklarar en del av de långa studieuppehållen.

Trots att utbildningar som leder till legitimationsyrken generellt hade en hög examensfrekvens, låg fyra sådana utbildningar under 80-procentsstrecket (apotekare, biomedicinsk analytiker, psykolog och röntgensjuksköterska). De studenter som inte hade avlagt examen på dessa utbildningar hade i stor utsträckning bytt inriktning på sina studier eller lämnat högskolan helt.

Bland de studenter som inte avlade examen var det generellt sett vanligare att männen helt lämnade högskolan, medan kvinnorna i större utsträckning bytte inriktning på sina studier. Högskoleverket tolkar detta som att högskoleutbildningen i sig är viktig för kvinnor, medan män i större utsträckning väljer aktiviteter utanför högskolan. Av dem som byter studieinriktning byter kvinnorna också oftare till helt andra områden än dem de började på, medan män oftare byter till en utbildning med ungefär samma inriktning som den där de initialt registrerade sig. Män befinner sig också, enligt rapporten, generellt inom avsevärt färre områden på högskolan och tenderar alltså att bli kvar där även om de väljer om, medan kvinnor generellt sett återfinns inom ett mycket bredare spektrum av ämnesområden.

3.3.1 Varför avbryter studenter och doktorander sina studier?

För att ta reda på varför studenter och doktorander avslutar sina studier utan att ta examen har delegationen och Högskoleverket tillsammans genomfört två enkätundersökningar.²⁸ Den ena enkäten riktades till de studenter som vissa givna höstterminer var nybörjare

²⁸ Enkäterna har utarbetats och distribuerats med hjälp av SCB, som också stått för den initiala datasammanställningen och bearbetningen.

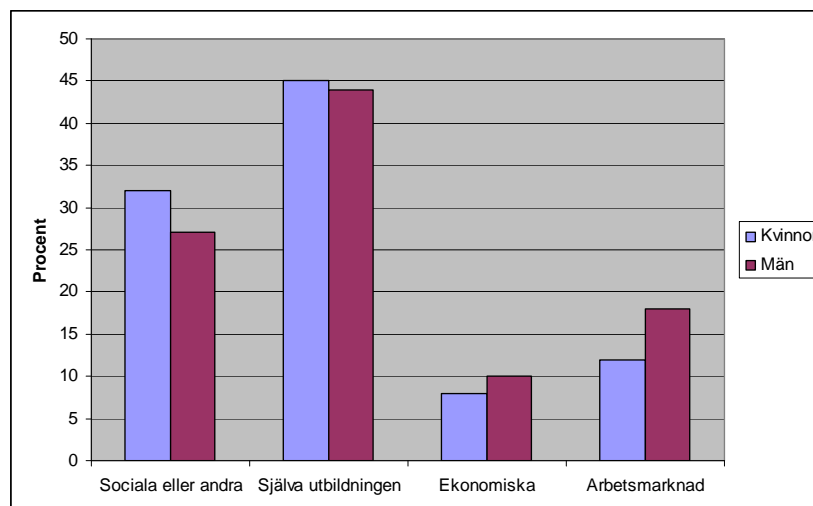
på, men ännu inte tagit examen från, yrkesexamensprogram med en examensfrekvens under 80 procent. För program som antar många studenter gjordes ett urval bland nybörjarna. Den andra enkäter riktades till alla som antagits till forskarutbildningen läsåren 1999/2000 och 2000/2001 och inte hade tagit doktorsexamen den 1 januari 2010.²⁹

Yrkesexamensprogrammen

I enkätformuläret till de före detta studenterna på yrkesexamensprogram ställdes frågor om skälen till att de inte tagit examen. De ombads också i slutet av formuläret att ange vilket skäl som hade vägt tyngst och alltså var den huvudsakliga orsaken till att de avbröt sina studier. Faktorer som hade med själva utbildningen att göra visade sig vara det som flest studenter angav som *huvudsakligt* skäl till att de inte avslutat studierna (45 procent av kvinnorna och 44 procent av männen). Näst vanligast var att man slutade på en utbildning av sociala skäl kopplade till bl.a. familjesituation och hälsa (32 procent av kvinnorna och 27 procent av männen). Mindre vanliga huvudsakliga orsaker till avhopp var ekonomiska (8 procent av kvinnorna och 10 procent av männen) och arbetsmarknadsrelaterade (12 procent av kvinnorna och 18 procent av männen).

²⁹ En utförligare beskrivning av undersökningens metod och resultat, samt fler och fördjupade analyser återfinns i Högskoleverkets kommande rapport.

Figur 3.9 Huvudskäl till avbrott från yrkesprogram



Källa: Högskoleverket.

Närmare 70 procent av dem som besvarat enkäten angav att det fanns faktorer i själva utbildningen som bidragit till att de slutade på programmet. Det skäl som flest uppgav var att de hade valt fel utbildning (36 procent av kvinnorna, 35 procent av männen). Detta gällde i synnerhet studenter som påbörjat utbildningar till audionom, logoped, hortonom och apotekare där mellan 50 och 60 procent angav felval som skäl till att det aldrig blev någon examen. Det näst vanligaste skälet relaterat till utbildningen var att utbildningen var för svår, eller att man inte uppnådde de resultat man förväntade sig (21 procent av kvinnorna 34 procent av männen). Detta var vanligast på civil- och högskoleingenjörsexamensprogrammen. När det gäller utbildningens kvalitet var det femton procent av kvinnorna och tio procent av männen som tyckte att den brast, medan samma andel kvinnor och tolv procent av männen uppgav att studiemiljön var bristfällig. Kvalitetsbrister som en bidragande orsak till oavslutade studier angavs i störst utsträckning av studenter på lärarprogrammet, medan brister i studiemiljön och otrivsel var vanligast på arkitekt- och psykologutbildningarna.

Fler kvinnor än män (49 respektive 37 procent) angav också att sociala skäl hade bidragit till att de avbrutit sina studier. Av dem som angav detta som en bidragande orsak uppgav 15 procent av kvinnorna

och 9 procent av männen familjeskäl och 11 procent av kvinnorna och 6 procent av männen sjukdom som orsak till studieavbrottet.

Ekonomiska orsaker var i relativt få fall det huvudsakliga skälet till att studenterna inte tagit examen. Lika många kvinnor som män, 22 procent, angav dock att ekonomiska skäl i någon mån bidragit till att de inte tagit examen. 12 procent av kvinnorna och 18 procent av männen uppgav också att de avbrutit sina studier främst på grund av arbetsmarknadsrelaterade skäl, medan 25 respektive 34 procent uppgav att arbetsmarknadsskäl i någon mån påverkat deras beslut. Dietister, tandtekniker och hortonom är de utbildningar där studenterna i störst utsträckning hoppat av eftersom de bedömt att de inte kommer att få jobb efter utbildningen. Vanligast i denna kategori var emellertid att studenterna sökte och fick arbete innan de tagit ut examen. Här finns en förhållandevis stor könsskillnad: 24 procent av männen, men bara 13 procent av kvinnorna angav att de inte har tagit ut någon examen eftersom de har fått arbete. Samtidigt uppgav totalt sett 52 procent av de kvinnor och 62 procent av de män som besvarade enkäten att de började arbeta efter det att de avbrutit sina studier, medan 26 respektive 19 procent i stället bytte studieinriktning men fortsatte sina högskolestudier.

Sammanfattningsvis visar enkätundersökningen att det är utbildningen i sig som har absolut störst betydelse för att studenter inte fullföljer utbildningen och tar ut examen. Vanligast är att studenterna upptäcker att de valt fel utbildning, en insikt som drabbar kvinnor och män i lika stor omfattning. Förhållandevis många anger också att utbildningen antingen är för svår eller att de i alla fall inte uppnår det resultat de förväntar sig. Denna orsak är som vi sett vanligare bland män än kvinnor och vanligast på ingenjörsutbildningarna. Fler kvinnor än män anser dock att utbildningens kvalitet eller studiemiljön var bristfällig, eller avbryter sina studier av sociala skäl som har med familjesituationen, sjukdom, otrivsel eller föräldraledighet att göra. Arbetsmarknadsfaktorer spelar större roll för män än för kvinnor.

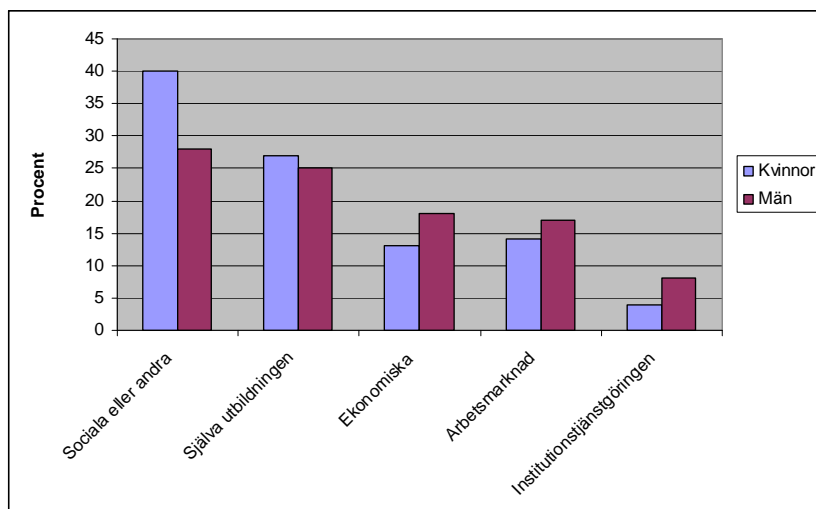
Forskarutbildningen

Av de doktorander som antogs till forskarutbildningen höstterminen 1999 t.o.m. vårterminen 2001 och inte tagit examen uppgav 60 procent av männen och 54 procent av kvinnorna att de har avbrutit sina studier. Av männen uppgav 32 procent att de fortfarande

bedriver forskarstudier, något som också gällde för 35 procent av kvinnorna. En mindre grupp angav att de nyligen hade tagit examen. Att ha avbrutit sina forskarstudier helt var vanligast bland före detta doktorander inom matematik, naturvetenskap och teknik, medan humanister i störst utsträckning uppgav att de fortfarande bedriver forskarstudier.

På samma sätt som i enkäten till studenterna, fick doktoranderna dels ange vilka faktorer som bidragit till att de (ännu) inte avslutat sin forskarutbildning, dels avslutningsvis ange vilket som varit det huvudsakliga skälet till detta. Det vanligaste *huvudskälet* till att man avbrutit eller ännu inte avslutat sin forskarutbildning var bland både kvinnor och män socialt. Könsskillnaden var dock stor, 40 procent av kvinnorna och 28 procent av männen angav detta som förklaring till varför de inte disputerat. Den näst vanligaste orsaken för både kvinnor och män var själva utbildningen, som 27 procent av kvinnorna och 25 procent av männen angav som huvudskäl. Ekonomiska och arbetsmarknadsrelaterade skäl var något mindre vanliga som huvudsaklig förklaring till (ännu) oavslutade forskarstudier. 13 procent av kvinnorna och 18 procent av männen uppgav att ekonomin varit avgörande, medan 14 procent av kvinnorna och 17 procent av männen uppgav att arbetsmarknadsfaktorer huvudsakligen ligger bakom deras uteblivna examina.

Figur 3.10 Huvudskäl till avbrott bland doktorander



Källa: Högskoleverket.

Bland de doktorander som angett sociala eller andra skäl som en bidragande orsak till att de inte tagit examen, är könsskillnaderna i många fall påtagliga; totalt sett har 72 procent av kvinnorna och 51 procent av männen uppgett detta. 21 procent av kvinnorna och 12 procent av männen angav att de inte trivdes med att doktorera. Samma procentuella skillnad återfinns när det gäller föräldraledighet, som 18 procent av kvinnorna och 9 procent av männen uppgett som orsak till att de inte avslutat sina forskarstudier. Ännu större är skillnaden när det gäller sjukdom: 20 procent av kvinnorna och 5 procent av männen angav detta som en orsak till att de inte avslutat forskarstudierna. När det gäller familjesituationen i allmänhet är det mer jämställt, 21 procent av männen och 19 procent av kvinnorna uppgav att den har spelat roll.

Drygt en fjärdedel av kvinnorna (27 procent) och en fjärdedel av männen har angett att forskarutbildningen i sig är huvudorsaken till att de inte tagit någon doktorsexamen. Avsevärt fler, 75 procent av kvinnorna och 65 procent av männen, angav dock att själva utbildningen varit en bidragande orsak till att de (ännu) inte tagit examen. Även inom denna grupp är könsskillnaderna stora. Kvinnorna angav dåligt lärar-/handledarstöd (42 procent), dålig studiemiljö/vantrivsel (33 procent) samt bristande motivation (32 procent)

som de tre vanligaste utbildningsskälerna till att de inte avslutat sin forskarutbildning. För män är de tre vanligaste orsakerna dåligt lärarstöd/handledning (36 procent), bristande motivation (29 procent) samt dålig studiemiljö/otrivsel (16 procent). Motivationen tycks alltså tryta i ungefär lika stor omfattning för kvinnliga och manliga doktorander. Däremot upplever kvinnorna bristande handledning som ett större problem än männen, och framför allt anger kvinnorna otrivsel och brister i arbetsmiljön som orsak till oavslutade studier i mycket större utsträckning än män.

Ungefär femtio procent av doktoranderna angav att arbetsmarknadsskäl har varit en bidragande orsak till att de inte tagit doktors-examen. 15 procent angav att de avbrutit sin forskarutbildning för att de fått ett arbete som matchade deras utbildning. Av dem som uppgav arbetsmarknadsskäl som en orsak till att de inte avslutat forskarutbildningen hade 12 procent av kvinnorna och 14 procent av männen angett detta alternativ. Ytterligare 4 procent av kvinnorna och 8 procent av männen angav att de fått ett annat arbete. Den vanligaste arbetsmarknadsrelaterade orsaken till att man inte avslutar sin forskarutbildning var i stället, för både kvinnor och män, att det varit svårt att kombinera utbildningen med arbete.

Knappt femtio procent uppgav också att ekonomiska faktorer har inverkat på deras oavslutade forskarstudier. Den ekonomiska faktor som spelat störst roll är för både kvinnor och män att anställningen på institutionen upphört (17 procent av kvinnorna, 13 procent av männen). Tio procent av kvinnorna uppger att de inte kunde försörja sig på den finansiering som erbjöds, något som också gällde för åtta procent av männen. I båda fallen är problemen störst inom humaniora. Tio procent av männen angav att de inte kunde bedriva forskarstudier inom ramen för sin anställning, något som också gällde sex procent av kvinnorna. Knappt tio procent angav också att projektpengarna tog slut.

Runt 30 procent av de forskarstuderande uppgav att institutionstjänstgöringen varit en bidragande orsak till att de (ännu) inte tagit examen. Få angav emellertid detta som huvudskäl. Det vanligaste svaret i denna grupp är att institutionstjänstgöringen tagit för mycket tid från avhandlingsarbetet, vilket är vanligast inom samhällsvetenskapliga ämnen.

Sammanfattningsvis kan konstateras att sociala faktorer och forskarutbildningen i sig båda spelar stor roll för doktorandernas uteblivna examina. Skillnaderna mellan kvinnor och män är också stora. Det gäller främst de sociala faktorerna, men kvinnor anger

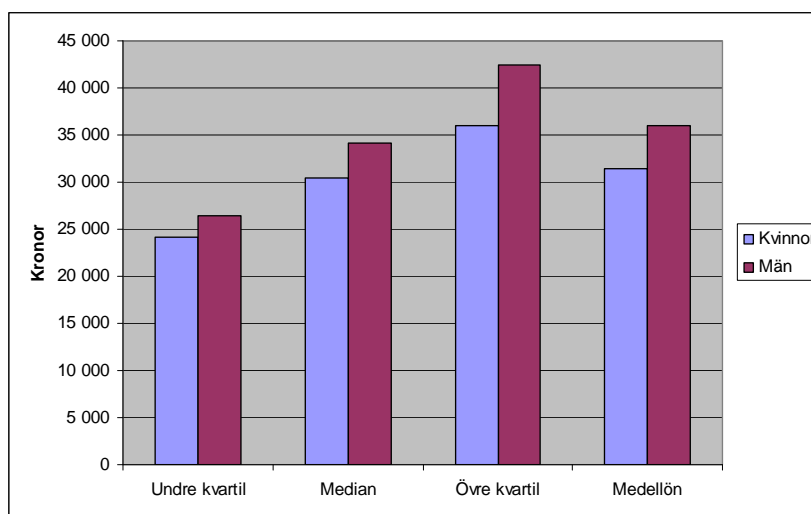
också i större utsträckning än män brister i handledningen och den psykosociala arbetsmiljön som orsak till att de inte avslutat sin forskarutbildning. Detta är naturligtvis bekymmersamt, och orsakerna till varför kvinnor inte trivs på sina institutioner, inte får den handledning de önskar eller avbryter forskarutbildningen på grund av sjukdom behöver studeras noggrant.

3.4 Löner och arbetsvillkor

I följande avsnitt redovisas kortfattat några centrala aspekter rörande kvinnors och mäns löner och arbetsvillkor i övrigt i högskolan. I Medlingsinstitutets officiella statistik finns yrkesgruppen ”universitets- och högskollärare”. I denna kategori var genomsnittslönen 31 500 kronor för kvinnor och 36 000 kronor för män 2009. Detta innebar att kvinnor tjänade 87,5 procent av det männen tjänade. Löneskillnaden mellan könen ökade med stigande lönenivå³⁰.

³⁰ Beräkningar utifrån tabeller i Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån *Löner och sysselsättning inom statlig sektor 2009*, Statistiska meddelanden AM 50 SM 1001. Standard för svensk yrkesklassificering, (SSYK) är i första hand framtagen för att klassificera personer efter det arbete som de utför. Yrkesgruppen universitets- och högskollärare (2310) beskrivs på följande sätt ”undervisar på högskolenivå; planerar kurser och fastställer kursinnehåll; handleder och examinerar studenter och forskare”. Gruppen kan således omfatta anställda från doktorand- till professorsnivå, dock inte administrativa chefer.

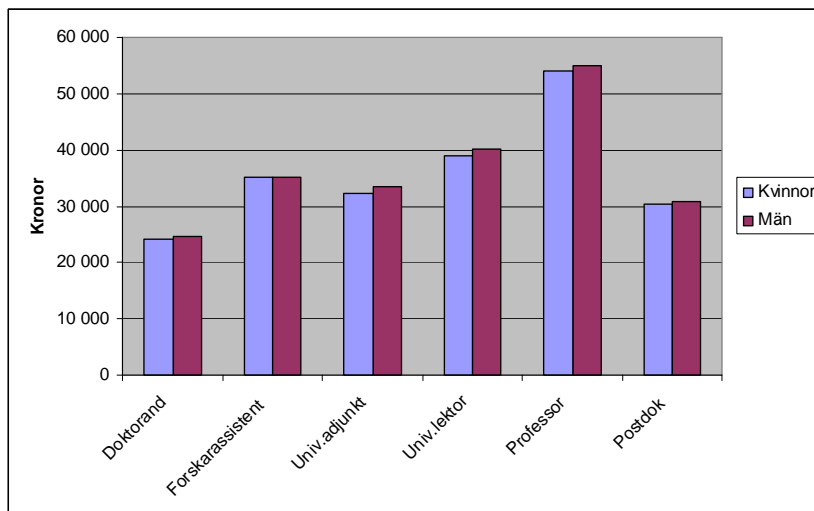
Figur 3.11 Genomsnittlig månadslön för universitets- och högskollärare 2009



Källa: SBC och Medlingsinstitutet, "Löner och sysselsättning inom statlig sektor 2009".

I Sveriges universitetslärarförbunds statistik finns information om kvinnors och mäns löner på olika befattningar och inom olika ämnesinriktningar. Sammantaget tjänar kvinnor i genomsnitt mellan 96,4 och 99,4 procent av det män tjänar, beroende på vilken befattning man undersöker. På professorsnivå befinner sig kvinnor med samhällsvetenskaplig och juridisk inriktning längst efter sina manliga motsvarigheter. Deras lön utgör 96,4 procent av mäns lön. På lektornivå är löneskillnaden med avseende på kön störst inom medicin, odontologi och veterinärmedicinsk inriktning. Kvinnliga lektorer tjänar 94,4 procent av det manliga lektorer tjänar. Att löneskillnaderna på samma befattningsnivå är betydligt mindre än för Medlingsinstitutets kategori "universitets- och högskollärare" återspeglar den vertikala ojämställdheten, dvs. att män i större utsträckning innehar högre befattningar än kvinnor.

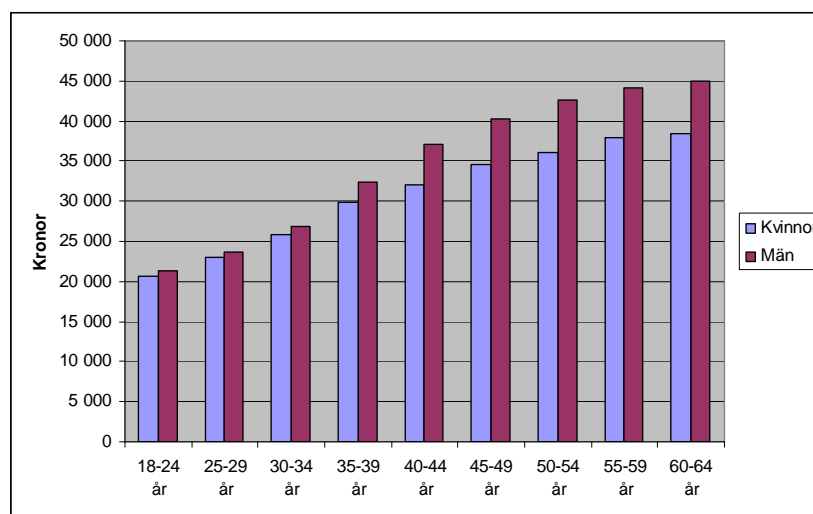
Figur 3.12 Genomsnittlig månadslön på olika befattningar



Källa: Tabell gjord utifrån SULF:s Lönebilaga 14 2010.

Om man ser till löneutvecklingen under ett helt yrkesliv i statlig sektor har män en stigande genomsnittlig månadslön ända fram till pensionering. För gruppen kvinnor stiger lönen fram till åldersintervallet 45–49 år, sedan avstannar ökningen och lönen minskar till och med något fram till pensionsålder.³¹ Samma mönster finns för universitets- och högskollärare, men här avstannar kvinnors löneökning senare, i åldersintervallet 55–59 år, och ingen tendens till minskning finns.

³¹ Medlingsinstitutet och SCB 2009.

Figur 3.13 Genomsnittlig månadslön för universitets och högskollärare 2009

Källa: Tabell gjord utifrån SCB Statistiska meddelanden AM 50 SM 1001.

De anställda i högskolan utgör ungefär en fjärdedel av alla statligt anställda. År 2009 uppgick de till 52 600 räknat i helårspersoner³². Av all personal arbetade 63 procent huvudsakligen med forskning och undervisning och av dessa hade 35 procent tidsbegränsad anställning. Andelen med tidsbegränsad anställning ökade med nära 2 procent jämfört med 2008. Den enskilt största gruppen med denna anställningsform utgjordes av doktorander³³. På arbetsmarknaden i stort utgör denna typ av anställningsform ca 15 procent³⁴.

Anställningsformen varierar mellan olika tjänstekategorier. Enligt den tidigare gällande högskoleförordningen ska forskarassistenter och gäst- och timplärare ha tidsbegränsad anställning, vilket nästan alla också har. Denna anställningsform är även vanlig i kategorin annan forskande och undervisande personal. Ungefär hälften av teknisk- och administrativ personal hade tidsbegränsad anställning. Minst vanligt var det med tidsbegränsad anställning bland professorer, men även bland lektorer och adjunkter var denna anställningsform ovanlig.³⁵

³² 66 300 räknat i antal individer. Högskoleverket 2010:10.

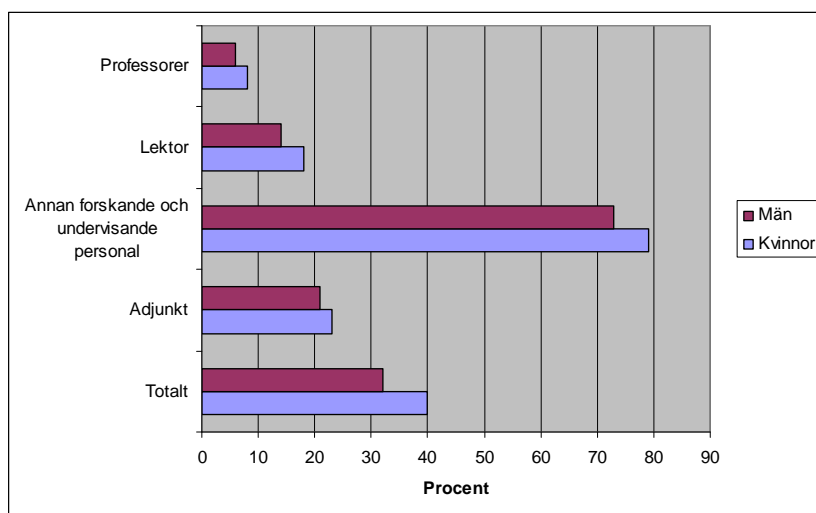
³³ SOU 2007:98 *Karriär för kvalitet* s. 87

³⁴ Statistiska centralbyrån, *Arbetskraftsundersökningen i oktober 2010*.

³⁵ Högskoleverket 2010:10.

Fler av kvinnorna var tidsbegränsat anställda, 40 procent jämfört med 32 procent av männen. Till viss del förklaras detta av att relativt många kvinnor är adjunkter och få är professorer. Inom samtliga tjänstekategorier hade dock en något större andel av kvinnorna än av männen tidsbegränsad anställning. Störst är skillnaden i gruppen annan forskande och undervisande personal där 79 procent av kvinnorna och 73 procent av männen var tidsbegränsat anställda.

Figur 3.14 Andel kvinnor respektive män med tidsbegränsad anställning på olika befattningar 2009



Källa: Tabell gjord utifrån Högskoleverkets årsrapport 2010 s. 74.

Av sysselsatta inom universitet och högskolor 2010 arbetade 31 procent av kvinnorna deltid medan motsvarande siffra för männen var 26 procent. Det är högre än för statlig sektor som helhet där kvinnors deltid utgjorde 22 procent och mäns deltid 14 procent.³⁶ På arbetsmarknaden i stort arbetar ungefär en tredjedelar av kvinnorna deltid och bland männen arbetar 10 procent deltid.³⁷

Sjukfrånvaron är högre för kvinnor inom alla sektorer, men lägst inom statlig sektor³⁸. För kvinnor inom statlig sektor låg sjukfrån-

³⁶ SCB. *Konjunkturstatistik, löner för statlig sektor, augusti 2010*.

³⁷ *En jämställd arbetsmarknad – regeringens strategi för jämställdhet på arbetsmarknaden och i näringslivet* (Skr. 2008/09:198).

³⁸ SCB *Kortperiodisk sysselsättningsstatistik 1:a kvartalet 2010*. Statistiska meddelanden AM 63 SM 1002.

varon på 2,6 procent och på 1,6 procent för män. Inom statliga myndigheter inom utbildningsområdet (där alla statliga universitet och högskolor ingår) låg sjukfrånvaron något högre för kvinnor, 2,9 procent, och något lägre, 1,3 procent, för män.³⁹

Doktoranderna har en speciell arbetssituation och i många fall en högre grad av utsatthet än andra anställda forskare i högskolan. Enligt Högskoleverkets senaste Doktorandspegel (2008) uppgav närmare var femte kvinna och var tionde man, att de befunnit sig i ett beroendeförhållande till sin handledare som känts besvärande. Drygt hälften av doktoranderna angav att de har doktorandanställning som huvudsaklig försörjningsform och det är också dessa doktorander, tillsammans med dem som har anställning utanför högskolan med tid för egen forskning, som är mest nöjda med sin försörjningsform. Överlag visade rapporten att introduktionen till forskarutbildningen inte fungerade tillfredsställande och det är en större andel kvinnor som inte är nöjda, jämfört med männen. Brister fanns även när det gäller handledningen – över 60 procent har i liten utsträckning diskuterat framtidsplaner med sina handledare, vilket tyder på bristande dialog. Män känner sig också i något högre grad än kvinnor accepterade som medlemmar i forskarkollektivet.

3.4.1 Diskriminering, sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön

När det gäller anmälningar avseende diskriminering, sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön fick tidigare Jämställdhetsombudsmannen (JämO) under årens lopp endast in ett fåtal anmälningar varje år⁴⁰. Även sedan den samlade diskrimineringslagen trädde i kraft och Diskrimineringsombudsmannen etablerades ligger anmälningarna på en fortsatt låg nivå⁴¹. JämO menade att det är oklart vad den låga anmälningsfrekvensen beror på, men att en förklaring kan vara att studenterna vistas på högskolan under en begränsad tid och därför inte anser det meningsfullt att anmäla

³⁹ Statskontoret. *Sjukfrånvaron i staten 2009 – myndigheter och sektorer*. Sjukfrånvaron är beräknad som procent av tillgänglig arbetstid år 2009.

⁴⁰ Under 2008 inkom exempelvis endast tio anmälningar, från nio kvinnor och en man. Tre anmälningar från kvinnor rörde antagning till universitetsutbildningar. Resterande ärenden har rört utredningsskyldigheten, sexuella trakasserier, trakasserier på grund av kön respektive repressalier.

⁴¹ Sedan diskrimineringslagen trädde i kraft har endast tio anmälningar avseende diskriminering av studenter i högskolan inkommit. Motsvarande anmälningar avseende anställda i högskolan är fyra anmälningar. Uppgift från DO 2010-10-26.

missförhållanden. En annan förklaring, enligt JämO, kan vara att lärosätena själva lyckas hantera trakasserier och diskriminering eller att diskriminering i lagens mening sällan förekommer⁴².

Det är svårt att säga något om hur många som anmäler trakasserier och kränkningar till lärosäten, centralt och på institutionsnivå eller motsvarande, men mycket tyder på att få av dem som upplever sig diskriminerade eller trakasserade anmäler. I en rapport från Höskoleverket 2000 om lärosätenas arbete mot sexuella trakasserier avseende studenter hade endast 9 av de då 41 högskolorna gjort egna undersökningar av förekomsten av sexuella trakasserier. Enligt de lärosäten som svarade hade ca 15 procent av studenterna blivit utsatta för sexuella trakasserier. I rapporten konstateras att de fall som kommit till högskolornas kännedom inte står i proportion till resultatet av kända undersökningar på området och att det således finns ett stort mörkertal.⁴³ I en senare granskning som JämO gjorde av lärosätenas arbete utifrån dåvarande lagen (SFS 2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan (likabehandlingslagen) fann man att de flesta lärosäten hade en policy mot sexuella trakasserier, men att få lärosäten arbetade förebyggande på andra sätt (se 6.3.2).

I Doktorandspegeln 2008 ställdes två direkta frågor om upplevelser av negativ särbehandling respektive trakasserier. Totalt 25 procent av kvinnorna och 6 procent av männen uppgav att de blivit negativt särbehandlade på grund av könstillhörighet. Motsvarande siffra avseende sexuella trakasserier var 9 procent för kvinnor och 2 procent för män.

Genom forskning och kartläggningar har man kunnat visa att trakasserier som har samband med kön är relativt vanligt förekommande i akademien, både när det gäller studenter och anställda. Trakasserier på grund av kön förefaller vara vanligare förekommande än sexuella trakasserier. Det är betydligt vanligare att uppges utsatt för trakasserier och negativ särbehandling på grund av kön om man är kvinna än om man är man. Yngre kvinnor är särskilt utsatta.⁴⁴

⁴² JämO. *JämOs "testamente" – en kort sammanfattning av 29 års verksamhet*, s. 14.

⁴³ Höskoleverket. *Sexuella trakasserier mot studenter – högskolornas åtgärder*, Stockholm: Höskoleverket, rapport 2000:17.

⁴⁴ JämO. Kunskapsöversikt Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i arbetslivet, Stockholm: JämO, 2006; Dahlerup, D. Jämställdhet i akademien – en forskningsöversikt. Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan, rapport 2010:1. Lundgren E., m.fl. Slagen dam. Mäns våld mot kvinnor i jämställda Sverige. En omfångsundersökning. Umeå: Brottsoffermyndigheten, 2001.

Beroende på hur man definierar och formulerar frågor om trakasserier och kränkningar får man väldigt varierande svar. Tids-
spannet som frågorna avser påverkar självfallet också resultatet. På
den raka frågan om man utsatts för sexuella trakasserier uppger
färre personer att de blivit trakasserade jämfört med om man
exemplifierar och konkretiserar vad diskriminering eller trakasse-
rier kan innebära. Andra omständigheter såsom t.ex. arbetsplats-
kultur kan inverka på huruvida individen och omgivningen
definierar olika händelser som trakasserier eller inte.⁴⁵

Begreppen sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön
finns i diskrimineringslagen och är etablerade som begrepp. Be-
greppen har dock problematiserats bl.a. utifrån att de medför en
fragmenterad och begränsad förståelse av vad trakasserier kan inne-
bära, både för individen och för arbetsmiljön i ett större perspek-
tiv⁴⁶. Under 2000-talet har det kommit ett antal avhandlingar som
undersöker diskriminering, sexuella trakasserier och trakasserier på
grund av kön. Man har kunnat visa att diskriminering av kvinnor
ibland är synlig, men oftare osynlig och subtil. Just det dolda har
framhållits som kännetecknande för könsdiskrimineringen i akade-
min. Genom att diskrimineringen ofta består av icke-händelser blir
akademins könsdiskriminering svår att upptäcka och bemöta, sär-
skilt för utomstående.⁴⁷ Senare bidrag till kunskapen om sexuella
trakasserier och trakasserier på grund av kön har inriktat sig på att
begripliggöra och frilägga de processer som legitimerar, normaliserar
och osynliggör trakasserier (se även 4.4).⁴⁸

⁴⁵ Dahlerup 2010.

⁴⁶ Ibid. s. 40 f.

⁴⁷ Högskoleverket. *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subtilt*, Stockholm: Högskoleverket, rapport 2005:41.

⁴⁸ Dahlerup, 2010 s. 37 ff.

4 Jämställdhet i akademien – teoretiska perspektiv och tidigare forskning

För delegationen, liksom för alla dem som vill verka för ökad jämställdhet, är det av central betydelse att tillgodogöra sig och implementera forskning med olika teoretiska utgångspunkter på ett sådant sätt att det praktiska arbetet ger resultat. Delegationens uppdrag är brett. Det knyter an till ett flertal forskningsdiscipliner och tidigare utredningar. Ett urval av dessa, som på olika sätt har relevans för delegationens uppdrag, behandlas i det följande. Kapitlet beskriver kort den historiska framväxten och utvecklingen av jämställdhetsforskningen och genusvetenskapen. Dessutom ges en översiktlig introduktion till relevant forskning om jämställdhet och genus i akademien samt forskning om jämställdhet i arbetsorganisationer mer generellt.¹

4.1 Kvinnor och kvinnovetenskap i akademien – en kort tillbakablick

Historiskt har akademien, liksom det offentliga livet i stort, varit en plats av och för män. I Sverige grundades det första universitetet år 1477 i Uppsala. Kvinnor gavs dock inte formellt tillträde till universitetet förrän 1870 och den första kvinnliga studenten antogs 1872. År 1883 disputerade sedan den första kvinnan i Sverige, Ellen Fries, och 1889 blev Sonja Kovalevsky landets första kvinnliga professor. Hon och de kvinnor som följde efter henne var dock for-

¹ Kapitlet fokuserar huvudsakligen på utvecklingen i Sverige. Det gäller även referenserna, som till övervägande del utgörs av texter på svenska. De teoretiska begrepp som används har emellertid ofta sitt ursprung i internationell forskning. Läsare som önskar ytterligare fördjupning kan i de angivna källorna hitta förslag till sådan, liksom i förekommande fall referenser till originalkällorna.

mellt utestängda från att fortsätta arbeta vid universiteten efter disputation fram till 1925, då den så kallade behörighetslagen, som gjorde det möjligt för kvinnor att erhålla högre statliga tjänster, trädde i kraft.² Vid 1940-talets slut hade sammanlagt 104 kvinnor disputerat, men bara en kvinna hade utsetts till ordinarie professor: Nana Schwartz, som blev professor i medicin 1937.³ Först 1992 får Sverige som första land i Europa en kvinnlig universitetsrektor, Boel Flodgren.

Kvinnornas inträde i akademien har alltså varit en långsam process som mött mycket motstånd.⁴ Argumenten för varför kvinnor inte borde ges tillträde till högre utbildning, eller till akademiska anställningar, eller till vissa yrken som kräver universitetsutbildning, är samma argument som historiskt använts för att hävda att kvinnan inte lämpar sig för offentliga angelägenheter som fullt medborgarskap, rösträtt eller egen yrkesverksamhet: hon är annorlunda än mannen, hon är honom underlägsen intellektuellt, andligt, fysiskt och moraliskt, hennes tillträde till offentligheten är mot Guds vilja eller mot hennes fysiska och/eller psykiska konstitution och utgör dessutom ett hot mot hennes reproduktiva förmåga och sedlighet och därmed mot samhällets fortlevnad.⁵ Grundtanken i många av dessa argument fortlever än i dag och dyker – i något subtilare form – upp i diskussioner om högtbildade kvinnor.

En konsekvens av att fler kvinnor successivt fick tillträde till akademien som studenter och forskare var att de upptäckte att den vetenskap de mötte där i många fall helt exkluderade kvinnor ur såväl empiriska studier som teorier. Dessutom var akademien som organisation i hög grad utformad av och anpassad för män, något som många fler än de allra första kvinnliga pionjärerna fick erfaras.⁶ Kvinnorna vid universiteten började därför organisera sig, både för att förbättra studie- och forskningsmiljöerna och för att öka möjligheten att bedriva forskning om kvinnors villkor eller ur ett kvinno-perspektiv.

² Ohlander, A-S., Strömberg, U-B. *Tusen svenska kvinnoår. Svensk kvinnohistoria från vikingatid till nutid*. Stockholm: Prisma, 2000.

³ Markusson Winkvist, H. *Som isolerade öar. De lagerkransade kvinnorna och akademien under 1900-talets första hälft*. Stockholm: Symposion, 2003.

⁴ Se t.ex. Markusson Winkvist 2003; Carls, L. *Våp eller nucka? Kvinnors högre studier och genusdiskursen 1930–1970*. Nordic Academic Press, 2004; Fridh-Haneson B. M., Haglund, I., red. *Förbjuden frukt på kunskapens träd. Kvinnliga akademiker under 100 år*. Stockholm: Atlantis, 2004.

⁵ Se t.ex. Edwards, M., red. *Kön, makt, medborgarskap*. Malmö: Gleerups förlag, 1983; Hirdman, Y. *Genus – om det stabila föränderliga former*. Stockholm: Liber, 2003.

⁶ Niskanen, K., Florin, C. *Föregångarna. Kvinnliga professorer om liv, makt och vetenskap*. Stockholm: SNS Förlag, 2010.

Initialt handlade således framväxten av kvinnovetenskapen om att belysa och problematisera den traditionella vetenskapens androcentrism och könsblindhet och försöka addera kunskap om kvinnor till den befintliga kunskapen om "mänskligheten".⁷ Projektet var både empiriskt och teoretiskt. Dels studerades kvinnor empiriskt och kön blev en variabel och analytisk kategori, dels ifrågasattes synen på kunskap och vetenskap i den gängse vetenskapsteorin och filosofin. Idéer om objektivitet och "rena förnuft" utmanades av feministiska och kunskaps- eller vetenskapssociologiska teorier som utgick från insikten att kunskap alltid erhålls i en kontext och skapas och tolkas i relation till tidigare kunskap.⁸

Utvecklingen av den kvinnovetenskapliga och feministiska forskningen som en egen akademisk disciplin påbörjades i slutet av 1960-talet. I slutet av 1970-talet började mer samlade kvinnoforskningsmiljöer skapas. De intressedrivna nätverk kvinnoforskarna dittills samarbetat i fick då även en formell plats i akademiens organisation.⁹ Redan tidigt valdes en dubbel strategi – man ville integrera kvinnoforskningen i all verksamhet och alla ämnen vid universiteten, samtidigt som man ville bygga upp en egen separat ämnesorganisation och kunskapsbas. Det senare möjliggjordes 1978, då Universitets- och högskoleämbetet beslutade finansiera fem Centra/Fora för kvinnliga forskare och kvinnoforskning. Ungefär samtidigt började också de dåvarande forskningsfinansiärerna att skjuta till pengar till seminarier och konferenser, och ganska snart också till ett antal tjänster. Tjänsterna inriktades mot jämställdhetsforskning med ämnesspecifik inriktning, något som var unikt för Sverige eftersom det inte var kvinnovetenskapen som teoretiskt fält som stod i fokus, utan ambitionen att främja jämställdhet.¹⁰

Under 1980-talet utvecklades kvinnoforskningen och fick en allt stadigare organisatorisk position i universitetens struktur. Samtidigt började man gå ifrån det dubbla uppdrag som Centra/Fora byggde på och fokusera alltmer på kvinnoforskning. Det medförde också att man delvis försökte fjärma sig från den starka kopplingen till jämställdhetsforskning och utveckla andra perspektiv och teorier.¹¹ Denna process förstärktes av att forskningens empiriska och teo-

⁷ Gemzöe, L. *Feminism*. Stockholm: Bilda Förlag, 2006.

⁸ Se t.ex. Hallberg, M. *Kunskap och kön. En studie av feministisk vetenskapsteori*. Göteborg: Daidalos, 1992.

⁹ SOU 1995:110. *Viljan att veta och viljan att förstå. Kön, maket och den kvinnovetenskapliga utmaningen i högre utbildning. Slutbetänkande*.

¹⁰ Liinason, M. *Genusforskningens läge och institutionella situation våren 2010 – en nulägesöversikt*. Göteborgs universitet: Nationella sekretariatet för genusforskning, 2010.

¹¹ Liinason 2010.

retiska fokus skiftade från kvinnor och könsroller till genus. Med begreppet genus riktades uppmärksamheten mot de sociala och kulturella aspekterna och konsekvenserna av vår förståelse av könen och relationen mellan dem.¹² Successivt, med början under 1990-talet, kom också de tidigare arbetsenheterna/institutionerna/centrumbildningarna för kvinnoforskning eller kvinnovetenskap att byta namn till genusvetenskap, för att bättre spegla den forskning som bedrevs.

I dag bedrivs genusforskning och utbildning både integrerat i andra vetenskapliga discipliner och som ett eget ämne. Institutioner eller centrumbildningar för genusvetenskap finns vid ett tiotal lärosäten i hela landet.¹³ Vid tre lärosäten finns dessutom excellenscentrum för genusforskning, finansierade genom anslag från Vetenskapsrådet.

4.2 Feministisk och genusvetenskaplig forskning – teorier och perspektiv

Redan på 1700-talet, då kvinnors eventuella rättigheter i samhället började diskuteras i Europa, fanns olika perspektiv på det som senare kommit att kallas feministisk teori. Olika politiska ideologier gav olika typer av argument för varför även kvinnor borde få rösträtt, rätt till utbildning och ekonomisk självständighet. Den kamp för kvinnors rättigheter som bedrevs under 1800- och den första delen av 1900-talet har i efterhand kommit att kallas den första vågens feminism. Den rymmer två av de tanketraditioner som fortfarande är starka i det feministiska teoribygget: den liberala och den socialistiska/marxistiska.¹⁴

Den andra vågens feminism, som tar sin början på 1960-talet, var i vissa avseenden kritisk till såväl den liberala som den socialistiska feminismen. Trots att de hade olika föreställningar om vad ett jämlikt samhälle borde vara, delade de nämligen, menade kritikerna, bl.a. ett i grunden problematiskt antagande om att kvinnors historiskt underordnade och förtryckta position skulle försvinna om de bara fick samma rättigheter och möjligheter som män att delta i

¹² Gemzöe 2002; Hirdman 2003.

¹³ Liinason 2010.

¹⁴ Se Gemzöe 2002 för en diskussion om kategoriseringen av de olika inriktningarna och närmare beskrivning av deras respektive innehåll. Det bör också noteras att det finns många andra sätt att kategorisera olika feministiska teories utveckling och innehåll än de som mycket översiktligt presenteras här.

offentligheten alternativt produktionen. Så tycktes dock inte vara fallet. Kvinnors underordnade position bestod trots utbildning och eget förvärvsarbete.

Den första vågens feminism argumenterade för kvinnans roll, rättigheter och betydelse i det offentliga livet inom ramen för existerande samhällsideologier. Den radikalare andra vågens feminister hävdade att kvinnoförtrycket är den mest utbredda och grundläggande formen av förtryck. Grunden för detta förtryck fann man främst i den privata sfären (familjen), i mäns kontroll över kvinnors kroppar och sexualitet. Den syn och rollfördelning som präglade familjen, där kvinnans kropp förväntades vara tillgänglig för man och barn och hon ansvarade för sköta om och ge markservice till dem, reproducerades även i arbetslivet. Kvinnor förväntades även där sköta sysslor som behagade, underlättade och ökade trivselen för männen utan att utmana deras makt och auktoritet.

Radikalfeminismen menade att även det privata är politiskt. Frågor om familj, barnomsorg, kvinnors sexualitet, preventivmedel, aborträtt och våld mot kvinnor fördes upp på den politiska dagordningen. Dessutom ville man formulera teorier om samhällets maktstrukturer och arbetsdelning som utgick från kvinnors syn och erfarenheter. Kvinnors erfarenheter skiljde sig, menade man, fundamentalt från mäns.¹⁵ Teoretiska begrepp som patriarkat och genus-system utvecklades för att analysera det faktum att kvinnor i så gott som alla samhällen och samhällsklasser underordnas män. Begreppen användes också för att beskriva variationer i hur överrespektive underordning kom till uttryck och återskapades i olika sammanhang.¹⁶

Radikalfeminismen var ofta, men inte alltid, särartsfeministisk eftersom den betonade och ville uppvärdera det unika och specifika i kvinnors erfarenheter och arbete. Att betona att kvinnor har andra erfarenheter än män behöver emellertid inte innebära att man delar den essentialistiska ståndpunkten att kvinnor och män är väsensskilda varelser. Skilda erfarenheter, fallenheter och kompetenser kan också vara resultatet av skilda förväntningar, möjligheter och livsbetingelser. Radikalfeminismen rymde således både särarts- och likhetsfeministiska tankegångar. Könen förstods antingen som biologiska utgångspunkter som förklarade de synliga skillnaderna mellan kvinnor och män, eller så sågs skillnaderna som konsekvenser av de roller som kvinnor respektive män – i grunden först och

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Ibid.

främst människor – socialiserats in i. Oavsett utgångspunkt har radikalfeminismen kommit att förknippas med sitt fokus på kvinnliga, kroppsliga erfarenheter av både negativt och positivt slag, på kampen för att ge kvinnor rätten och tolkningsföreträdet till sin kropp och sexualitet samt på ambitionen att uppvärdera det kvinnliga i både män och kvinnor och omvandla samhället i en mer kvinnlig (moderlig) riktning.

Det som brukar kallas den tredje vågens feminism tog ofta utgångspunkt i poststrukturalistiska och postkoloniala teorier. Bl.a. problematiserades den feministiska idén att alla kvinnor delade vissa erfarenheter. Den utgick, menade man, från att alla kvinnor upplevde världen på samma sätt och hade samma problem som vita, västerländska, heterosexuella, ofta välutbildade medelklasskvinnor. Förståelsen av begrepp som kvinna, man, kropp, sexualitet och makt utmanades och problematiserades genom att den historiska, sociala och kulturella kontextens betydelse för innebörden framhölls.¹⁷ Det kunde t.ex. handla om att med hjälp av historiska medicinska dokument åskådliggöra hur vedertagna sanningar om kvinnors och mäns kroppar fundamentalt ändrats över tid. Därmed problematiserades också det vi för närvarande betraktar som sant.¹⁸ Via språklig dekonstruktion visades också hur begrepp som kvinna och man gavs värden och innehåll i relation till varandra och andra begrepp. Även individers identiteter och rättigheter hamnade tydligare i fokus, som en konsekvens av att kollektiva kategoriseringar med universella anspråk ifrågasattes. Även frågan om vilket utrymme det fanns för kvinnors aktörskap och i vilken mån det gick att förändra eller undkomma den ”tvingande” struktur som genussystemet och/eller patriarkatet utgjorde aktualiserades.

Kritiken mot radikalfeminismens etnocentrism och klassblindhet (en kritik som bl.a. Gemzöe påtalar inte var helt adekvat) ledde fram till krav på mer intersektionellt influerade analyser. Sådana analyser försöker belysa hur flera olika faktorer, som t.ex. kön och klass och etnicitet samverkar och påverkar samhällsliga strukturer och individuella livsbetingelser. Förutom att betona de tre traditionella analysvariablerna klass, kön och etnicitet, kom även andra faktorer, som sexualitet och könsuttryck, att diskuteras och inkluderas i förståelsen av maktstrukturer.¹⁹ I synnerhet inom queer-teorin disku-

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Se t.ex. Laqueur, T. *Om könenas uppkomst. Hur kroppen blev kvinnlig och manlig*. Göteborg: Daidalos, 1994.

¹⁹ Se t.ex. de los Reyes, P., Gröndahl, S., red. *Framtidens feminism. Intersektionella interventioner i den feministiska debatten*. Hägersten: Tankekraft, 2007.

terades sexualitetens betydelse på individ och samhällsnivå och forskarna problematiserade heteronormativiteten – de oftast uttalade antaganden om heterosexualitet och kärnfamilj som dominerar och strukturerar stora delar av samhället och politiken. Förutom att lyfta fram förekomsten och konsekvenserna av heteronormen ifrågasattes också det faktum att könsidentitet och sexualitet oftast betraktas som fasta, oföränderliga kategorier.²⁰ Inom maskulinitetsforskningen analyserades också olika samhälleligt och kulturellt accepterade former av manlighet och dess konsekvenser.²¹

Den tredje vågens feminism har kritiserats bl.a. för att försvåra eller omöjliggöra politisk handling utifrån en feministisk ståndpunkt. Genom att hävda att kvinnor inte alls delar erfarenheter, utan att dessa skiljer sig mellan och inom olika grupper och samhällen, försvåras mobilisering och kollektiv handling. Därmed undermineras, enligt kritikerna, legitimiteten i politiska krav på bättre villkor för kvinnor. Samtidigt har den tredje vågens feminism ökat förståelsen för variationerna i kvinnors erfarenheter och villkor, och gett plats för grupper som på etniska, sociala eller sexuella grundvalar tidigare inte fört sin egen talan. Den har också bidragit till att utveckla förståelsen av genus som något performativt. Vår förståelse av vad det innebär att vara kvinna respektive man och våra föreställningar om kvinnligt och manligt upprätthålls genom att vi alla, varje dag, på olika sätt medvetet och omedvetet gör genus. Samtidigt som vi gör genus gör vi också skillnad – vi upprätthåller dikotomin mellan könen. Detta synsätt är i grunden radikalt – politiskt och samhällsomvandlande – eftersom det ifrågasätter giltigheten i den enkla kategorisering av mänskligheten i kvinnor och män, som har haft och fortfarande har långtgående konsekvenser i alla samhällen.

I dagens forskning lever de grundläggande insikterna från första och andra och vågens feminism kvar parallellt med senare tillkomna perspektiv som queerteori och maskulinitetsforskning. I genusforskningen samsas teorier om genussystem, könsordning och patriarkat med intersektionella analyser, kritisk mansforskning och queerteori. Dessa perspektiv återfinns även inom andra vetenskapliga discipliner och i samhällsdebatten i övrigt, där även liberalfeministiska tankegångar vanliga.

²⁰ Se t.ex. Kulick, D., red. *Queersverige*. Stockholm: Natur & Kultur, 2005; Rosenberg, T. *Queerfeministisk agenda*. Stockholm: Atlas, 2002.

²¹ Se t.ex. Connell, R. W. *Maskuliniteter*. Göteborg: Daidalos, 1999.

4.2.1 Jämställdhet – forskning och politik

Föregående avsnitt har visat att kvinnorörelsen och feminismen har varit och är politiska rörelser i den bemärkelsen att de syftar till samhällsförändring. Ett gemensamt mål kan sägas ha varit lika villkor för kvinnor och män – jämlikhet mellan könen. Hur dessa lika villkor sedan har definierats har däremot varierat över tid och utifrån (parti)politisk övertygelse. Relationen mellan kvinnorörelsen, den akademiska feministiska teoriutvecklingen och den förda jämlikhets-/jämställdhetspolitiken har också förändrats över tid.

Eftersom delegationen är en delegation för jämställdhet i högskolan finns det anledning att helt kort kommentera begreppen jämlikhet, jämställdhet och jämställdhetsforskning och även den kritik som riktats mot dem. Begreppet jämställdhet började användas på 1960-talet för att sätta fokus på ojämlikheten mellan könen. Det fick sitt formella/officiala genombrott 1972, då regeringen tillsatte ”Delegationen för jämställdhet mellan kvinnor och män”.²² Jämlikhetsbegreppet har emellertid fortsatt att existera parallellt och omfattar även andra ojämlika förhållanden i samhället än de mellan kvinnor och män.

Jämställdheten som begrepp etablerades alltså ungefär samtidigt som kvinnovetenskapen började formeras vid universitetet. Samtidigt som man från politiskt håll sköt till pengar till de nya institutioner som växt fram och konsoliderats ur samarbeten mellan kvinnoforskare, lade man också ut forskningsuppdrag på dem som handlade om (o)jämställdheten mellan könen. Jämställdhetsforskning har därför primärt kommit att användas som benämning på den politiskt initierade/finansierade del av forskningen som behandlat jämställdhetsfrågor. Den har kritiserats för att låta sig påverkas alltför mycket av den politiska ambitionen att öka jämställdheten och beskrivs som forskning *för* jämställdhet, när den i stället borde vara (kritisk) forskning *om* jämställdhet. Samtidigt bör man, vilket flera forskare också påpekat, ha i åtanke att det politiska intresset för frågan, och de forskningsmedel som följde med detta intresse, hade betydelse för de kvinnovetenskapliga miljöerna och därmed också direkt eller indirekt möjliggjorde den mer kritiska, problematiserande och teoridrivna feministiska forskningen.²³ Jämställdhetsforskningens politiska konnotationer och

²² Gonäs, L. red. *På gränsen till genombrott? Om det könsuppdelade arbetslivet*. Stockholm: Agora, 2005.

²³ SOU 1995:110; se även Linnason 2010.

implikationer har dock resulterat i att många feministiskt och genus-teoretiskt influerade forskare har tagit avstånd från jämställdhetsforskningen till förmån för mer normkritiska perspektiv.

Kritiken mot jämställdhetsforskningen har också tagit fasta på själva begreppet jämställdhet. Problematiseringen av begreppet följer i huvudsak två olika linjer. Den första menar att jämställdhetsbegreppet visserligen bidrar till att belysa snedfördelningen av makt och resurser mellan könen, men att det samtidigt är problematiskt. Jämställdhet är något de allra flesta, både kvinnor och män, säger sig vara positiva till (i alla fall i princip) och vilja arbeta för. Begreppet skapar därför ett slags samförståndsanda som döljer att kvinnor och män stundtals har motstridiga intressen.²⁴ Den andra typen av kritik menar i stället att vissa typer av konventionella jämställdhetsinsatser på ett oreflekterat sätt befäster stereotypa föreställningar om kvinnligt och manligt. Därmed bidrar de till att upprätthålla de dikotoma, komplementära och heteronormativa föreställningar om kön som de egentligen borde utmana och sträva efter att upplösa.

Kritiken har bidragit till förändrade synsätt och problemformuleringar på jämställdhetsområdet. Som synes följer den i stort de skillnader mellan andra och tredje vågens feminism som berörts tidigare. Det handlar antingen om att ta fasta på grundläggande skillnader och intressekonflikter mellan könen, eller om att försöka hantera den mångfald av problem och konfliktlinjer som ryms i skärningspunkterna mellan kön, klass, etnicitet, sexualitet, könsuttryck, religiös övertygelse, bostadsort, (o)hälsa o.s.v.

För dem som arbetar praktiskt med jämställdhet innebär detta en utmaning. Å ena sidan är målet för jämställdhetsarbetet att kön inte ska spela någon roll. Å andra sidan bidrar samma arbete till att kön som kategori reproduceras. Betoningen på könsskillnader innebär också att andra skillnader riskerar att tonas ned. Det gäller alltså att försöka genomföra åtgärder som sträcker sig bortom stereotypa förenklingar, samtidigt som man åtgärdar de skillnader mellan könen beträffande t.ex. inkomst och inflytande på olika områden som aggregerade data visar trots allt föreligger.

²⁴ SOU 1995:10.

4.3 Genus och jämställdhet i arbetsorganisationer

Kampen för kvinnor och mäns lika rättigheter och möjligheter innefattade redan från början arbetslivet. Den har handlat om kvinnors rätt att överhuvudtaget arbeta eller få tillträde till vissa yrken, om lika lön för lika arbete samt kvinnors arbetsvillkor och möjligheter att göra karriär. Kvinnors politiska engagemang och kamp för lika villkor i arbetslivet integrerades emellertid i begränsad omfattning i forskningen kring arbetslivet och lönearbetets villkor. Organisationsforskningen började först i slutet av 1970-talet intressera sig för mäns och kvinnors skilda villkor i arbetslivet bl.a. genom Kanter's studie *Men and Women of the Corporation*.²⁵ Kanter visade att de skillnader mellan mäns och kvinnors karriärer, som dittills hade förklarats som orsakade av könsbaserade beteenden, i själva verket handlade om de organisatoriska betingelserna. Arbetsorganisationens möjlighetsstruktur, maktstruktur och relativa fördelning mellan minoriteter och majoriteten på olika positioner förklarade varför kvinnor inte gjorde karriär i samma utsträckning som män.

Någon självklar, integrerad del av forskningen om arbetsorganisationer blev de studier som följde i Kanter's spår emellertid inte. I stället uppstod en specifik forskningsinriktning som studerade genus i organisationer. Utvecklingen av genus- och organisationsforskningen följer i mångt och mycket utvecklingen av de feministiska teorier som beskrivits ovan. Organisationsforskningen bedrivs dock av forskare från många discipliner och kombinerar därför ofta ekonomiska och organisatoriska förklaringsmodeller med genusvetenskapliga sådana. Studiernas fokus varierar också; såväl *strukturella* som *organisatoriska och individbaserade* förklaringsmodeller har använts då möjligheter och hinder för kvinnor och män i arbetslivet analyserats.²⁶

Många organisationsforskare efter Kanter har visat att det inte är kön utan organisationsvillkoren, i kombination med varierande förståelser av vad som är kvinnligt och manligt, som är avgörande för hur karriären utvecklas för de anställda. Efter att initialt främst ha ägnat sig åt kvinnor började organisationsforskarna på 1990-talet även intressera sig för män och maskuliniteter som

²⁵ Kanter, R. M. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books, 1977/1993.

²⁶ Se t.ex. Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P., Linghag, S. *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur, 2001; Alvesson, M., Due Billing, Y. *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur, 1999.

studieobjekt. Bland annat analyserades föreställningarna om att ledarskap och/eller entreprenörskap skulle vara manliga förmågor. På så sätt uppmärksammades att den hittills existerande normen i forskning om ledarskap och organisationer faktiskt inte var neutral eller könslös, utan manlig.²⁷ Konstruktionen och förståelsen av kvinnligt och manligt, och hur både kvinnor och män iscensätter kvinnlighet och manlighet i arbetslivet, har studerats empiriskt i en rad olika typer av en- och samkönade organisationer. Intersektionella studier har också påvisat betydelsen av andra faktorer än kön.

Vidare har man inom organisationsforskningen diskuterat huruvida vissa organisationsformer är bättre för kvinnors karriärer än andra.²⁸ I synnerhet har dessa studier intresserat sig för den i idealtypisk mening²⁹ byråkratiska organisationsformen. Weber framhöll byråkratin som tekniskt överlägsen andra organisationer, bl.a. eftersom tjänster och befordran fördelas utifrån i förväg fastställda, allmänt kända och strikt meritokratiska principer. Vilka befogenheter som följer med varje befattning är också tydligt fastlagt, beslutsgången är given och även ledaren lyder under organisationens regelverk.³⁰ Utrymmet för godtycke och nepotism är således litet i en byråkrati.

Byråkratin har från feministiskt håll kritiserats för att vara ett uttryck för en förmodat manlig rationalitet. De tydligt reglerade befattningarna och tjänstebeskrivningarna ger t.ex. litet utrymme för kreativitet och andra typer av handlande än det målrationala. Vidare leder de hierarkiska karriärvägarna till att en viss typ av arbetsinsats, relationer till överordnade och konkurrensbeteende gynnas, medan andra kvaliteter och förmågor förblir ouppmärksammade. Empiriska studier visade också att den hierarkiska och tydliga arbetsdelningen i byråkratier ofta innebar att kvinnor befann sig i organisationens/pyramidens botten medan män befann sig högre upp – byråkratisk organisation möjliggjorde således för ett mindre antal män att i detalj styra ett stort antal kvinnor.³¹ Framför allt under 1990-talet antogs det därför, ofta hypotetiskt, att de nya platta eller nätverksbaserade organisationer som växte fram skulle medföra att fler kvinnor blev chefer och dessutom trivdes

²⁷ Collinson, D. L., Hearn, J. *Men as managers, managers as men. Critical perspectives on men, masculinities and managements*. London: Sage, 1996.

²⁸ En kort orientering ges i kap 6 i Alvesson & Due Billing 1999.

²⁹ En idealtyp betecknar hos Weber en slags renodlad modell, inte nödvändigtvis ett eftersträvanvärt ideal.

³⁰ Weber, M. *Ekonomi och samhälle. Förståelsesociologins grunder*. Lund: Argos, 1922/1983.

³¹ Wahl m.fl. 2001.

bättre på arbetet.³² Samtidigt visade flera empiriska studier att den faktiska jämställdheten är större i organisationer där karriärvägar och prestationskrav är tydligt definierade och inte förhandlingsbara.³³ Förekomsten av homosocialitet i arbetslivet, som diskuteras i nästa avsnitt, talar också för att organisationer med begränsat utrymme för informell rekrytering borde vara till gagn för kvinnor.

Inom genus- och organisationsforskningen finns även en inriktning som studerat privatlivets och familjesituationens betydelse för kvinnors och mäns yrkesval och karriärer. Här söker man alltså förklaringarna till arbetslivets segregering främst i faktorer utanför själva lönearbetet. Empiriskt har man bl.a. undersökt hur familjesituationen, och kanske framför allt förekomsten av barn, påverkar kvinnors och mäns engagemang och effektivitet i arbetet.³⁴ Detta har sedan används för att förklara skillnader i lön, val av arbetsgivare/sector/yrke och karriärmöjligheter. Två utgångspunkter har varit vanligt förekommande: humankapitalteorin och *work-life-balance-perspektivet*.

Humankapitalteorin, som är influerad av ekonomisk teori, antar att människor "investerar" i utbildning och karriär utifrån samma logik som man (idealt sett) investerar pengar; genom att försöka bedöma vilken framtida avkastning olika investeringar kan väntas ge. Kvinnor missgynnas i arbetslivet eftersom de inte investerat tillräckligt i utbildning, eller inte har skaffat sig en tillräckligt intressant meritförteckning. De kan också ha valt att investera i privatlivet i stället för i arbetslivet, genom att t.ex. gifta sig och "satsa på familjen". Uteblivna yrkesframgångar behöver emellertid inte bara bero på kvinnors felinvesteringar, utan kan också förklaras av att deras kapital värderas felaktigt av arbetsgivarna.³⁵

Work-life-balance-forskningen intresserar sig också för privatlivet, och utgår från det faktum att kvinnor fortfarande i de allra flesta fall har huvudansvaret för familj och barn. En rad olika konsekvenser av detta har studerats. Bl.a. har empiriska studier visat att kvinnors stressnivå är konstant eller stiger då de kommer hem från

³² Se t.ex. Westberg H "Könsmärkningsprocessen" i Gonäs, L., Lindgren, G., Bildt, C. *Köns-segregering i arbetslivet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, 2001.

³³ Gonäs 2005.

³⁴ Se t.ex. Bekkengen, L. *Man får välja. Om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv*. Malmö: Liber ekonomi 2002; Klinth, R. *Göra pappa med barn: den svenska pappapolitiken 1960-96*. Umeå: Boréa, 2002; Plantin, L. *Män, familjeliv och föräldraskap*. Umeå: Boréa, 2001.

³⁵ Alvesson, Due Billing 1999.

jobbet, medan mäns stressnivå sjunker.³⁶ Vidare har man på olika sätt försökt mäta huruvida effektiviteten på arbetet ökar eller minskar för kvinnor och män beroende på civilstånd och antal små eller hemmaboende barn. Det har dessutom diskuterats om vissa arbetsgivare, branscher eller organisationer är mer eller mindre "familjevänliga".³⁷

4.3.1 Homosocialitet – att välja det välbekanta

När man försöker förklara varför män är, och fortsätter att vara, i majoritet på ledande befattningar i organisationer, brukar man bl.a. poängtera att män tenderar att umgås med och orientera sig mot andra män – de är *homosociala*.

I den homosociala orienteringen är likhet och igenkänning centrala komponenter. Enligt Kanter baseras mäns umgänge med andra män på två typer av likhet. Det biologiska könet utgör den första selektionsmekanismen – att vara man antas garantera likhet. Socioekonomisk och kulturell likhet utgör den andra selektionsmekanismen för homosocial interaktion. Likartad ekonomisk situation och gemensamma intressen och preferenser underlättar för och stärker de homosociala banden.³⁸

Att homosocial interaktion baseras på (förmodad) likhet innebär alltså en risk för flera typer av segregering: dels utestängs kvinnor från mäns homosociala umgänge, dels utestängs sådana män som inte passar in i den aktuella gruppen. Kvar blir en grupp män som är lika i många avseenden och därför trivs i varandras sällskap. I arbetslivet har homosocialitet beskrivits som ett slags informell skuggstruktur, som verkar parallellt med arbetsorganisationernas formella hierarkier och organisering. Det samkönade umgänget mellan män skapar sociala band och kontakter som ger tillgång till information och möjlighet att påverka. Dessutom kan det ge stöd och bekräftelse och stärka självkänslan. Att som man ingår i enkö-

³⁶ Orth-Gomér, K., Moser, V., Blom, M., Wamala SP., Schenk-Gustafsson, K. "Kvinnostress kartlägg: Hjärtsjukdom hos Stockholmskvinnor orsakas i lika hög grad av stress i familjen som i arbetet". *Läkartidningen* vol. 94, s. 632-8, 1997.

³⁷ Se Silander, C. *pyramider och pipelines. Om högskolesystemets påverkan på jämställdhet i högskolan*. Växjö: Linneaus University Press, 2010 för en kort översikt om *work-life-balance-forskning* gällande akademien. En bredare översikt ges i Stanfors, M. *Mellan arbete och familj. Ett dilemma för kvinnor i 1900-talets Sverige*. Stockholm: SNS Förlag, 2007.

³⁸ Kanter 1977/1993.

nade manliga grupper kan alltså ge såväl personliga som karriärmässiga fördelar.³⁹

Ytterligare en konsekvens av den manliga homosocialiteten är att den mer allmänna segregeringen i arbetslivet och på arbetsplatser består: män och kvinnor arbetar med olika uppgifter och det är männens uppgifter som tillmäts högst status och belönas bäst.⁴⁰ Man brukar i sammanhanget tala om en organisations *könsordning*, det vill säga maktrelationerna mellan kvinnor och män i en viss organisation. Det handlar både om mer kvantitativa värden som fördelningen mellan män och kvinnor på olika positioner (*könsstrukturen*), och kvalitativa aspekter som hur man ser på män och kvinnor, manligt och kvinnligt i organisationen (den *symboliska ordningen*).⁴¹

Homosociala processer inkluderar vissa och exkluderar andra. Homosocialitet är alltså inte bara en fråga för de inblandade, utan måste analyseras i relation till omgivningen. Empiriska studier i Sverige har bl.a. visat hur det går till när ledare till det svenska näringslivet rekryteras och hur manliga kirurger skapar hjälteberättelser, ett slags fantombilder, av framstående manliga kollegor.⁴² Homosociala aspekter i föreningslivet har också studerats, exemplifierat i både Rotary och olika idrottsklubbar.⁴³

Internationellt har bl.a. militärer, entreprenörer, EU-byråkrater och företagsledare, men också arbetsorganisationer mer generellt varit föremål för empiriska studier.⁴⁴ Dessa studier intresserar sig för delvis skilda aspekter av fenomenet homosocialitet. Några fokuserar på dess betydelse på individnivå, t.ex. vad det betyder för identitetsbyggande och karriärmöjligheter, andra intresserar sig för homosocialitetens organisatoriska eller samhällsliga konsekvenser, antingen i en specifik organisation eller på ett mer generellt plan. Vad studierna har gemensamt är att de diskuterar homosocialiteten som en central komponent i mer övergripande maktstrukturer.

Begreppet homosocialitet har främst används för att beteckna mäns samkönade umgänge. Forskningen har emellertid även studerat

³⁹ Se t.ex. Lindgren, G. *Klass, kön och kirurgi*. Stockholm: Liber, 1999.

⁴⁰ Holgersson, C. *Rekrytering av företagsledare. En studie i homosocialitet*. Stockholm: Handelshögskolan, 2004.

⁴¹ Wahl m.fl. 2001.

⁴² Holgersson 2004; Lindgren 1999.

⁴³ Hamrén, R. *Vi är bara några kompisar som träffas ibland. Rotary som en manlig arena*. Stockholm: Normal förlag, 2007; Fundberg, J. *Kom igen gubbar! Om pojkefotboll och maskuliniteter*. Stockholm: Carlsson, 2003.

⁴⁴ Se t.ex. Holgersson, C. "Homosocialitet som könsordnande process" NORMA nr 1, s. 24-41, 2006; Collinson, Hearn, 1996; Kanter 1977/1993.

huruvida kvinnor agerar homosocialt. Resultaten indikerar att kvinnor i viss utsträckning är homosociala, men att de tenderar att vara mer heterosocialt orienterade. Det kan förklaras av samhällets och arbetslivets könsordning; så länge män har mer makt än kvinnor kommer kvinnor att behöva orientera sig mot män för att uppnå inflytande och förändring.⁴⁵

4.3.2 Glastak, läckande rör och klibbiga golv

För att beskriva avsaknaden av kvinnor på ledande positioner i arbetsorganisationer har ett antal metaforer använts. Den mest spridda är sannolikt *glastaket* som använts för att beskriva den osynliga barriär i en organisations hierarki som det är svårt för kvinnor att bryta igenom. Glastaket tycks i många organisationer vara monterat över mellanchefernivån. Oavsett hur det ser ut med fördelningen mellan kvinnor och män i organisationen i stort, och även om det finns förhållandevis många kvinnliga mellanchefer, är de högsta ledningspositionerna fortfarande i stor utsträckning reserverade för män. Glastaket innebär alltså ett slags ”hit men inte längre” som försvårar kvinnors avancemang över en viss nivå.⁴⁶ I Sverige är detta särskilt tydligt när det gäller höga positioner i näringslivet⁴⁷, men fenomenet förekommer i de flesta sektorer och branscher.

För män som är i minoritet på kvinnodominerade arbetsplatser är förhållandet ofta det omvända. De avancerar snabbt antingen till specialister/expertter eller till ledningsfunktioner. Fenomenet har beskrivits som att de åker *glashiss*. Ett osynligt tak tycks alltså bromsa kvinnors karriär, medan en osynlig hiss snabbt lyfter männen till högre befattningar.⁴⁸ Ibland talar man i stället för glastak om *klibbiga golv*.⁴⁹ Båda metaforerna illustrerar att kvinnor har svårt att avancera, men leder tankarna om varför åt olika håll. Glastaket implicerar att kvinnor som försöker göra karriär förr eller senare slår i taket och stoppas, det klibbiga golvet implicerar att kvinnorna aldrig riktigt kommer loss från de lägre nivåerna och kan börja avancera. I det förra fallet hindras alltså kvinnor med karriärambi-

⁴⁵ Holgersson 2006.

⁴⁶ Due Billing, Y. *viljan till makt? Om kvinnor och identitet i chefsjobb*. Lund: Studentlitteratur, 2006.

⁴⁷ Se t.ex. Folksams jämställdhetsindex 2010.

⁴⁸ Se tex. Due Billing 2006.

⁴⁹ Se t.ex. Olofsdotter Stensöta 2010.

tioner på väg mot toppen, i det senare hindras kvinnor från att överhuvudtaget ha eller förverkliga karriärambitioner.

En annan metafor som används för att förklara avsaknaden av kvinnor på ledande befattningar är *det läckande röret*. Karriären beskrivs då som ett rör. I början av karriären kliver ett antal män och kvinnor in i röret. Om allt gick som smort borde sedan proportionerna mellan de kvinnor och män som kommer ut som höga chefer i andra änden vara de samma som proportionerna mellan dem som klev in i röret. Eftersom en högre andel män än kvinnor lyckas göra karriär beskrivs kvinnorna "läcka ut" någonstans på vägen. Ibland beskrivs läckorna som *svarta hål* som kvinnor sugs in och försvinner i någonstans på vägen mot toppjobben.⁵⁰

Användningen av dessa och andra liknade metaforer har problematiserats. De ger alla målande bilder av de fenomen de illustrerar. På så sätt kan de bidra till att sprida kännedom om fenomenen och ge en enkel första insikt i vad det handlar om. Samtidigt symboliserar metaforer, de förklarar inte. Risken är att metaforerna ger sken av att de fenomen de symboliserar är objektiva eller naturliga. Det är lätt att tala om glastaket som om det faktiskt vore ett riktigt, fysiskt tak som finns ute i organisationerna och som kvinnor med jämna mellanrum slår huvudet i. Därmed kan man undvika att diskutera de mekanismer och maktförhållanden som bygger glastaken, glashissarna och de läckande rören. Metaforer är alltså inte oskyldiga eller oproblematiska. En central uppgift för forskningen har därför varit och är fortfarande att beskriva och analysera de faktiska förhållanden och handlingar som leder till uppkomsten av glastak, glashissar, läckande rör och klibbiga golv i specifika organisationer.

4.3.3 Tröghet och motstånd i förändringsprocesser

Frågan om jämställdhet i arbetslivet har varit i fokus under en lång tid. En rad initiativ och åtgärder har också vidtagits både i privat och offentlig sektor. Trots det är arbetsmarknaden fortfarande långt ifrån jämställd. Förändringen mot ett mer jämställt arbetsliv går, trots den principiella enigheten om att jämställdhet är bra, långsamt. För att förstå varför det förhåller sig på det viset krävs att man beaktar det passiva och aktiva motstånd som jämställdhetsarbetet möter.

⁵⁰ Dahlerup 2010; Silander 2010.

Att arbeta praktiskt med jämställdhet på en arbetsplats är att bedriva förändringsarbete. De flesta organisationsförändringar, även de som inte handlar om jämställdhet, möter ett visst initialt motstånd. I vissa fall övervinns motståndet och organisationsförändringen kan genomföras som planerat, i andra fall modifieras de ursprungliga planerna före eller under implementeringen. Det är heller inte ovanligt att en organisation efter en omorganisering ändå informellt återgår till de tidigare arbetssätten och den gamla strukturen, något som beskrivits som "organisatoriska återställare".⁵¹ Organisationsförändringar är alltså i sig komplexa och ofta svår genomföra processer. Det praktiska jämställdhetsarbetet måste dessutom hantera *både* de allmänna svårigheterna med förändringsarbete *och* de föreställningar om hur kvinnor och män är och vilka uppgifter de är lämpade att utföra som råder i organisationen och det omgivande samhället. Det är ingen enkel uppgift.

Empiriska studier har visat att jämställdhetsarbete tas emot på olika sätt i olika organisationer. De föreställningar om jämställdhet som därmed kommer till uttryck återfinns också i samhället i stort. Några vanliga sådana är: jämställdhet rör inte oss; jämställdhet är en generationsfråga; jämställdhet innebär diskriminering av män; jämställdhet handlar om att hjälpa kvinnor; jämställdhet är ett sätt att ta tillvara kompetens; jämställdhet ökar kvaliteten/kreativiteten/lönsamheten; samt jämställdhet handlar om att omfördela makt.⁵²

De två första föreställningarna – att jämställdhet antingen inte är något problem i den aktuella organisationen, eller att jämställdheten kommer att ordna sig med tiden eftersom den "nya"/unga generationen är mer jämställd – utgör ett slags passivt motstånd mot förändringsarbete, eftersom de underkänner problemet och/eller åtgärdernas relevans. De utgår från att arbetsplatsen är bra som den är, eller åtminstone snart kommer att bli bra av sig själv. För att engagera personer med dessa föreställningar i jämställdhetsarbetet krävs att man "framkallar ordningen", d.v.s. synliggör de skillnader mellan kvinnor och män som föreligger och som man vill förändra.⁵³ Det handlar om att belysa såväl kvantitativ som kvalitativ ojämställdhet, om löneskillnader och befordringsmöjligheter, men också om den kultur som råder på arbetsplatsen och de formella och informella maktstrukturerna.

⁵¹ Abrahamsson, L. *Att återställa ordningen: könsmönster och förändringar i arbetsorganisationer*. Umeå: Boréa, 2009.

⁵² Wahl, A. m.fl. 2001.

⁵³ Amundsdotter, E. *Att framkalla och förändra ordningen. Aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer*. Stockholm: Gestaltusets förlag, 2010.

Även den tredje föreställningen, att jämställdhet innebär diskriminering av män, bygger på antagandet att arbetsplatsen redan är jämställd. Alla insatser som förändrar nuläget rubbar därmed den rådande jämvikten till männens nackdel. Motståndet mot jämställdhetsarbete tenderar därför att bli mer aktivt; det upplevs som ett reellt hot som kommer att försämra villkoren för männen i organisationen, eller åtminstone förstöra den goda stämningen och skapa konflikter och allmän olust.

De fyra sista föreställningarna accepterar i någon mån att jämställdhetsarbetet behövs. Däremot rymmer de olika syn på vad det innebär och hur det ska bedrivas. Dessa skillnader beror i sin tur på olika synsätt på hur ojämställdheten bäst förklaras – som ett individuellt eller strukturellt problem.

Föreställningen att jämställdhetsarbete handlar om att hjälpa kvinnor är vanlig och spridd. Den tar sig uttryck i en rad frekvent förekommande karriärfrämjande åtgärder riktade mot just kvinnor, som ledarskapsutbildningar och mentorsprogram. Dessa åtgärder riktar primärt in sig på individnivån – det är kvinnorna som, genom hjälp till självhjälp, ska ändra sitt beteende och därmed förändra arbetsplatsen på ett för jämställdheten positivt sätt.

Även då man utgår från att jämställdhetsarbete handlar om att tillvarata kompetens eller öka kvaliteten/kreativiteten/lönsamheten är det vanligt att de medel som väljs för att uppnå målet främst riktar sig till kvinnor. Att aktivt involvera män i jämställdhetsarbetet har visat sig svårare. Både bland män och kvinnor finns ofta en initial ovilja att se och åtgärda ojämställda förhållanden. Då den rådande könsordningen på arbetsplatsen synliggörs, t.ex. med hjälp av olika kartläggningar, synliggörs också hur olika typer av privilegier är fördelade. Det är inte självklart att de som gynnas av den rådande organisationen omedelbart ser fördelarna med att förändra den. Dessutom är det sällan så att alla män i en organisation är privilegierade på alla kvinnors bekostnad. Genom att lyfta fram de kvinnor som har ledande befattningar, hög lön och/eller stort inflytande kan jämställdhetsarbetet framställas som onödigt, missriktat och orättvist.

Motstånd mot jämställdhetsarbete återfinns alltså hos både kvinnor och män, även om det mer aktiva motståndet ofta drivs av män. Ofta baseras motståndet på antagandet att kvinnor och män är och bör vara olika och att den rådande ordningen är naturlig eller i alla fall funktionell. Vanliga former av aktivt motstånd för att behålla den rådande ordningen är att ifrågasätta och motarbeta jämställd-

hetsarbetet och de personer som driver frågan. Exempel på passivt motstånd är icke-engagemang och ”aktiv okunskap”, vilket innebär att personer väljer att inte delta i eller tillgodogöra sig kunskap och information om jämställdhetsrelaterade frågor. Genom att antingen undvika eller inte fullgöra sina uppgifter förhalar och försvårar man därmed jämställdhetsarbetet. Förutom de som på olika sätt mot-sätter sig jämställdhetsarbete finns också en kategori som brukar karaktäriseras som ”neutral”. De som intar en neutral hållning till jämställdhetsarbete tycker ”i princip” att det är viktigt, men kanske inte just i den här organisationen; i den mån man kan bevisa diskriminering eller orättvisor ska dessa naturligtvis åtgärdas, men initiativet och bevisbördan förläggs till de förfördelade.

För att jämställdhetsarbete ska bli framgångsrikt krävs att de olika formerna av skepsis, ovilja och motstånd kan överbryggas. Studier av framgångsrika insatser i arbetsorganisationer visar att några faktorer är av stor vikt för det positiva utfallet. Ett tydligt stöd och engagemang från ledningens sida och konkreta mål som mäts och följs upp är viktiga framgångsfaktorer, liksom att jämställdhetsarbetet är välplanerat, välorganiserat och tilldelats tillräckliga resurser. Utan tydligt mandat, konkreta mål, adekvat kompetens och tillräckliga resurser är det mycket svårt att övervinna det dubbla motstånd (mot organisationsförändringar och jämställdhet) som ofta aktiveras i dessa sammanhang.

4.4 Forskningen om jämställdhet och genus i akademien

Forskningen om jämställdhet och genus i akademien är fortfarande ganska begränsad i Sverige. Drude Dahlerup har, på uppdrag av delegationen, gjort en översikt som presenterar det senaste decenniets svenska forskning på området.⁵⁴ Rapporten fokuserar på sex forskningsområden: akademins kultur och normer, institutionskulturer, sexuella trakasserier och könskränkande behandling, genusperspektiv på grundutbildningen, karriärvägar och jämställdhetspolitiken inom högskolan. Det samlade intrycket från forskningsgenomgången är enligt författaren:

att akademien består av *ickejämställda organisationer*, samtidigt som dessa institutioners självbild i stort sett fortfarande är, att kön inte spelar

⁵⁴ Dahlerup 2010.

någon roll inom universitet och högskola, och att den akademiska organisationen vilar på strikt meritokratiska och könsneutrala principer.⁵⁵

Forskningen om akademins kultur och normer rör sig främst på makronivå och analyserar den dominerande/överordnade akademiska kulturen och normerna ur ett kritiskt genusperspektiv. Spänningen mellan å ena sidan akademins hierarkiska och mansdominerade kultur och å andra sidan föreställningen om akademien som ett könsneutralt rum – eller en kultur utan kultur – där objektivitet och meritokrati råder har studerats både nationellt och internationellt. I Sverige har bland andra Jordansson⁵⁶ och Thörnqvist⁵⁷, genom att empiriskt studera införandet av Thamprofessorerna, beskrivit hur akademien gör motstånd mot politiska försök att öka jämställdheten i den egna organisationen. Genom att jämföra denna reform med ”varannan damernas” i politiken, belyser Thörnqvist ett av fundamenten i akademins självuppfattning – meritokrati ses som ett objektivt system som varken gynnar eller missgynnar individer på grund av deras grupptillhörighet, utan premierar faktisk kunskap, kompetens och intelligens. Vetenskapens resultat – kunskap, förklaring, förståelse – är dessutom oberoende av forskaren, och därför finns inget behov av representativitet bland akademins anställda. Försök att problematisera detta antagande möter motstånd, oavsett om de kommer från akademien själv,⁵⁸ från den förment oförstående akademiska byråkratin, eller från politiken.

Att akademien är ovillig att se problem i den egna kulturen framkommer också i den forskning som handlar om institutionskulturer, karriärvägar och sexuella trakasserier. Av dessa studier, vars empiri hämtats på lärosätes- fakultets- eller institutionsnivå, framgår att många talar om jämställdhet på ett sätt som ganska väl överensstämmer med lärosätets officiella syn och policy. Samtidigt framhålls skillnaderna mellan kvinnor och män ständigt (mer eller mindre subtilt) och problem för eller med kvinnor lyfts gärna

⁵⁵ Ibid s. 103.

⁵⁶ Jordansson, B. *Genusprofessorerna – skildring av en process. Vad hände i universitetsvärlden när politikerna gjorde en satsning på genusprofessorer?* Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet, 2003.

⁵⁷ Thörnqvist, M. *Könspolitik på gränsen. Debatten om varannan damernas och Thamprofessorerna*. Lund: Arkiv, 2006.

⁵⁸ Se t.ex. Wennerås, C., Wold, A. ”Nepotism and sexism in peer-review.” *Nature*. Vol 387, no 6631, s. 341–343; Wahl, A. m.fl. *Motstånd och fantasi: historien om F*. Lund: Studentlitteratur, 2008; Eduards, M. *Kroppspolitik: om moder Svea och andra kvinnor*. Stockholm: Atlas, 2007.

fram.⁵⁹ Den egna institutionen eller miljön beskrivs också som jämställd och fri från diskriminering, sexuella trakasserier och könskränkande behandling. Däremot visar man ”insikt” genom att erkänna problemet, men förlägga det någon annanstans.⁶⁰

Flera studier visar också att kvinnor och män upplever omfattningen av problem med diskriminering och trakasserier olika. Bl.a. har den dolda diskriminering som utgörs av icke-händelser och innebär att kvinnor inte blir befordrade, nomineras till förtroendeuppdrag eller erbjuds spännande projekt/tjänster uppmärksammas. Fler kvinnor än män har också varit utsatta för och betraktar sexuella trakasserier/könskränkande behandling som ett reellt problem.⁶¹ Samma mönster återfinns i Högskoleverkets nationella undersökningar Student- respektive Doktorandspeglarna.⁶²

Den forskning som behandlar sexuella trakasserier har även diskuterat och problematiserat användningen av själva begreppet. I de empiriska studierna framkommer nämligen att respondenterna undviker att tala om egna upplevelser av t.ex. ovälkomna inviter eller sexistiska skämt i termer av sexuella trakasserier om situationen inte leder till handgripliga sexuella ofredanden.⁶³ Sexuella trakasserier betraktas också ofta som engångsföreteelser eller undantag i en för övrigt jämställd och fungerande miljö. Såväl klass som sexualitet och etnicitet tycks också spela in när det gäller hur och vilka som utsätts för könskränkande handlingar i akademien, och är således centrala men sparsamt undersökta aspekter i sammanhanget.⁶⁴

Av de studier som intresserat sig för grundutbildningen framgår att kön, men också klassbakgrund, har stor betydelse för studenternas val och vägar genom högskolan. Ett flertal studier har intresserat sig för utbildningar med kraftig könsobalans och bl.a. under-

⁵⁹ Mähle, P. ”The Symbolic Order of Gender in Academic Workplaces. Ways of Reproducing Gender Inequality Within the Discourse of Equality.” *Ethnologica Europea*. Vol. 34, nr 1, s. 67–190.

⁶⁰ Carstensen G *Sexuella trakasserier finns nog i en annan värld. Konstruktioner av ett (o)giltighetsproblem i akademien*. Eslöv: Gondolin, 2004.

⁶¹ Eliasson, M. ”Man mår sämre än man tillåter sig.” *Trakasserier som kan härledas till kön. En enkätstudie till studerande vid Göteborgs universitet*. Göteborg: Göteborgs universitet, Studentkommittén, 1998; Hensing, G., Larsson, C. *Studiemiljö och kön. En kartläggning av förekomsten av sexuella och könsrelaterade trakasserier bland studenter och doktorander vid Göteborgs universitet*. Göteborg: Göteborgs universitet, Jämställdhetskommittén 2000; Pernrud, B. *Genus i akademien. Rapport från en undersökning av sexuella trakasserier vid Karlstads universitet*. Karlstad: Karlstad University Press, 2004.

⁶² Högskoleverket. *Studentspeglarna 2007*. Rapport 2007:20; Högskoleverket *Doktorandspeglarna 2008*. Rapport 2008:23.

⁶³ Bondestam, F., Carstensen, G. ”Från sexuella trakasserier till könskränkande processer. Om kön, utsatthet och normalitetens våld.” i Bondestam, F. *En önskan att skriva abjektet. Analyser av akademisk jämställdhet*. Eslöv: Gondolin, 2004.

⁶⁴ Dahlerup 2010.

sökt den psykosociala studiemiljön och kursinnehållet på dessa utbildningar. Några studier har också följt upp försök att rekrytera fler studenter av underrepresenterat kön. Där konstateras bl.a. att om sådana kampanjer ska vara framgångsrika måste även utbildningens innehåll ses över. Det gäller såväl kurslitteratur och undervisningsformer som lärarnas (och studenternas) kunskaper och attityder till vad som antas vara kvinnligt och manligt. Könbalansen på en utbildning förändras alltså inte bäst genom att påverka sök- beteendet hos det underrepresenterade könet. I stället behöver man ändra etablerade strukturer och rutiner på utbildningen och hos det överrepresenterade könet.⁶⁵ Samtidigt indikerar några av dessa studier att det har betydelse vilket kön som är över- respektive underrepresenterat. Män som är i minoritet på kvinnodominerade utbildningar upplever inte per automatik samma typer av problem som kvinnor som är i minoritet på mansdominerade utbildningar.⁶⁶

Sammantaget visar Dahlerups forskningsöversikt att den svenska forskningen om jämställdhet i akademien utgör ett relativt nytt men expansivt fält. Även internationellt växer fältet och det finns mycket kunskap att hämta. Några områden och perspektiv pekas ut som särskilt angelägna för den fortsatta forskningen i Sverige. Det handlar främst om att förfina och utveckla hela kunskapsområdet med hjälp av intersektionella analyser. Vidare behövs flera komparativa studier, som följer utvecklingen både över tid och mellan lärosäten. Forskning som tar ett större, nationellt grepp på frågan behövs också. Där ingår lämpligen, förutom komparativa ansatser, också studier av forsknings- och utbildningspolitiken över tid och dess effekter för kvinnor och män i på olika nivåer i högskolan. Den kritiska mansforskningen har också i ganska liten utsträckning intresserat sig för akademien och skulle kunna lämna viktiga bidrag till kunskapsutvecklingen.

4.4.1 Varför är så få kvinnor professorer och forskningsledare?

Som framgått av föregående kapitel har andelen kvinnor bland högskolestudenterna länge varit högre än andelen män, medan förhållandet bland högskolans personal varit det omvända. Dahlerups forskningsöversikt visar att det finns flera förklaringsmodeller till

⁶⁵ Ibid.

⁶⁶ Dahlerup 2010.

varför det går långsamt att förändra könsbalansen i undervisande och forskande personalkategorier. På ett övergripande plan står två teser mot varandra – fördröjningstesens och tesen om den patriarkala järnlagen.⁶⁷

Fördröjningstesens bygger på ett antagande om att i takt med att det blir allt fler kvinnor bland studenterna, kommer andelen kvinnor bland doktoranderna och sedan också bland lektorer, docenter och professorer att öka. Eftersom det nu antas i princip lika många kvinnor som män till forskarutbildningen, kommer det inom ett antal år också att finnas lika många kvinnor som män bland professorerna. Jämställdheten ordnar sig alltså på sikt utan vidare ansträngningar, det gäller bara att ha tålamod och låta tiden ha sin gång. Stödet för detta antagande är emellertid svagt i det senaste decenniets forskning.⁶⁸

Tesen om den patriarkala järnlagen bygger i stället på ett antagande om att könsmaktordningen och mansdominansen ständigt återskapas. Oavsett område uppstår samma mönster: ju högre upp i hierarkin desto färre kvinnor. Det gäller även på områden som domineras av kvinnor, där männen visserligen kan vara få men ändå oproportionerligt många i organisationens toppskikt. Områden som domineras av kvinnor har eller får dessutom lägre status än områden som domineras av män. Jämställdheten ordnar sig därför inte av sig själv. Om den patriarkala järnlagen överhuvudtaget går att bryta kräver det ständigt, idogt och hårt arbete.

Att kvinnor i mindre utsträckning än män återfinns på höga positioner i akademien har både nationellt och internationellt beskrivits och förklarats med hjälp av metaforer som läckande rör och svarta hål (se också 4.3.2). Forskningen har, utifrån insikten att mäns och kvinnors karriärvägar och -möjligheter inom akademien tycks olika, försökt beskriva var och varför de hinder eller hål uppstår som gör att kvinnorna försvinner och inte blir professorer i samma omfattning som männen. Kvalitativa studier av olika ämnen har betonat trögheten och könsblindheten i organisationen.⁶⁹ Akademien har också beskrivits som en arbetsplats där homosocialiteten är stark och där många, både kvinnor och män, uppvisar en ”aktiv okunskap” om jämställdhetsfrågor genom att systematiskt undvika att ta till sig

⁶⁷ Ibid s. 71 f.

⁶⁸ Ibid, se även Silander 2010.

⁶⁹ Dahlerup, 2010.

existerande statistik och kunskap på området.⁷⁰ Kvantitativa studier har visat att det sker ett slags successiv anrikning av män ju högre upp i hierarkin man kommer. En relativt sett större andel män än kvinnor fortsätter t.ex. från grundutbildningen till forskarutbildningen och sannolikheten att en disputerad man ska bli professor är större än att en disputerad kvinna blir det.⁷¹

Vissa longitudinella studier indikerar emellertid att föreställningarna om ett läckande rör eller ett svart hål där kvinnorna försvinner från akademien kan behöva utvecklas. I några studerade fall tycks det nämligen snarare vara män än kvinnor som försvinner från akademien efter disputation.⁷² Dessa studier visar emellertid också att de kvinnor som stannar i akademien har en långsammare karriärutveckling än männen som gör samma val.

Skälen till kvinnors långsammare karriärutveckling har också studerats. Bl.a. har man undersökt tillgången till meriteringstjänster och hur tidsfördelningen mellan forskning, undervisning och administration ser ut för disputerade kvinnor och män.⁷³ Här har en strukturell snedfördelning konstaterats; det finns fler forskarassistenter/biträdande lektorer⁷⁴ inom teknik och naturvetenskap, där männen dominerar, än inom samhällsvetenskap och humaniora där kvinnorna är fler.⁷⁵ Samma sak gäller tillgången till externa forskningsmedel generellt och de stora strategiska satsningarna på forskning som i första hand riktas mot teknik, medicin och naturvetenskap, områden där män med få undantag utgör en majoritet av forskarna. Detta förklarar dock inte skillnader mellan kvinnor och män inom samma ämne. För att förklara dessa har man i stället studerat i vilken mån kvinnor och mäns kompetens bedöms lika då de söker forskningsmedel och tjänster, något som behandlas närmare i nästa avsnitt. Internationell forskning har också lyft fram kvinnors större familjeansvar som en faktor som förhindrar, försvårar och fördröjer deras karriärer. En majoritet av dessa studier kommer emellertid från länder där den reella tillgången till barn-

⁷⁰ Wold, A., Chrapkowska, C. ” ’Vi män har tusen knep att hindra en kvinna att komma fram’ ” i Fridh-Haneson, B. M., Haglund, I. *Förbjuden frukt på kunskapens träd. Kvinnliga akademiker under 100 år*. Stockholm: Atlantis, 2004.

⁷¹ Dahlerup 2010; Wold, Chrapkowska 2004.

⁷² Silander 2010.

⁷³ Höskoleverket 2010:4 och 2010:10; se även avsnitt 3.1.1.

⁷⁴ I Höskoleverkets redovisningar ingår sedan år 2008 biträdande lektorer i kategorin forskarassistenter.

⁷⁵ Höskoleverket 2010:10.

omsorg utanför hemmet är begränsad, varför resultaten inte är direkt överförbara till svenska förhållanden.⁷⁶

4.4.2 Kollegial bedömning – ett ovanligt inslag i en annars ganska vanlig arbetsorganisation

När det gäller jämställdhet liknar akademien i mångt och mycket andra arbetsorganisationer. Kvinnorna tenderar att bli färre ju närmare toppen man kommer även i andra organisationer. Empiriska studier visar att de förklaringar som ges till detta påminner om varandra oberoende av organisation, och att motståndet mot förändringsarbete uppvisar likartade drag.⁷⁷ Mentorsprogram och särskilda satsningar för att få fler kvinnor att söka högre tjänster är också frekvent förekommande i hela arbetslivet.

I några avseenden skiljer sig dock högskolan från andra offentliga och privata arbetsorganisationer. Ett sådant särdrag är att kollegiala bedömningar (*peer review*) spelar en central och speciell roll både vid tjänstetillsättningar och beslut om resurstilldelning av olika slag.

Vetenskapsrådet har nyligen gjort en översikt av forskningen om kollegial bedömning.⁷⁸ Av denna framgår att kollegiala bedömningar är komplexa och baseras på en mängd överväganden av olika slag. Bedömarna grundar sina utlåtanden på såväl vetenskapliga som strategiska och sociala överväganden. Sammantaget har detta tenderat att missgynna kvinnor, något som även framträder tydligt i den av delegationen initierade studien *Hans Excellens: om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer*.⁷⁹

Resultaten från Vetenskapsrådets översikt är dock inte entydiga. Många disciplinspecifika kvantitativa studier visar att det föreligger skillnader i hur kvinnor och män bedöms av kollegor. Det gäller inte bara vid ansökningar om tjänster eller forskningsmedel, utan även då artiklar skickas till vetenskapliga tidskrifter för bedömning. Statistiska sambandsanalyser på metanivå har dock i vissa fall tonat ner skillnaderna. Kvalitativt inriktad forskning som studerat hur bedömarna definierar begrepp som kompetens och kvalitet har bidragit

⁷⁶ Husu 2010.

⁷⁷ Angervall, P. *Jämställdhetsarbetets pedagogik: dilemman och paradoxer i arbetet med jämställdhet på ett företag och ett universitet*. Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis, 2005; se även Wahl m.fl. 2008; Amundsdotter 2010.

⁷⁸ Gemzöe 2010.

⁷⁹ Sandström m.fl. 2010.

till en ökad förståelse av problemen i systemet. Även dessa studier kommer emellertid till olika slutsatser om i vilken utsträckning kvinnor missgynnas vid kollegiala granskningar. Vissa studier visar t.ex. att liknande meriter beskrivs olika om den sökande är en kvinna eller man och att män citerar kvinnor hälften så ofta som kvinnor citerar kvinnor, andra studier hittar inga sådana skillnader. Jämförbarheten mellan olika studier är dock begränsad, varför man måste vara försiktig med alltför långtgående slutsatser om hur utvecklingen ser ut.⁸⁰

Nyare studier tycks dock i vissa fall finna mindre skillnader mellan könen än äldre. Det kan möjligen förklaras av den uppmärksamhet frågan fått under de senaste decennierna. Krav på att statistik om tjänstetillsättningar och fördelning av medel ska redovisas fördelat på kön, liksom ett antal forskares egna studier på området, har synliggjort tidigare orättvisor i systemet. Medvetenheten om problem och risker med kollegiala bedömningar torde därmed ha ökat. De resultat som framkommit i *Hans Excellens: om miljard-satsningarna på starka forskningsmiljöer*⁸¹ visar dock att det fortfarande föreligger stora problem med kollegiala granskningar.

En delvis annan typ av studier har fokuserat på hur begrepp som vetenskaplig kvalitet operationaliseras i bedömningsprocesser. Här framkommer att ett slags *kognitiv partiskhet* är vanligt. Bedömare rankar helt enkelt forskning och forskare som påminner om dem själva högre än forskning och forskare från andra traditioner, perspektiv och discipliner. Inte bara vetenskaplig, utan också social närhet (personliga kontakter och nätverk) påverkar bedömningsprocesserna.⁸² Bedömning är alltså ingen alltigenom rationell eller opartisk process, varken på individnivå eller då flera bedömare ska enas om gemensamma utlåtanden eller ranking. Att få till "opartiska" bedömningar torde dessutom knappast vara möjligt, varför man i stället pläderar för vikten av att diversifiera kvalitetsbegreppet. Sammansättningen av bedömggrupper beskrivs följdriktigt som den viktigaste faktorn för utfallet av bedömningsprocesserna.⁸³

⁸⁰ Gemzöe 2010.

⁸¹ Sandström m.fl. 2010.

⁸² Gemzöe 2010. Se även Lindgren m.fl. 2010; Sandström m.fl. 2010; Olofsdotter Stensöta 2010.

⁸³ Olofsdotter Stensöta 2010.

5 Gällande regelverk och relevanta styrdokument

De statliga universiteten och högskolorna i Sverige är egna myndigheter som lyder under regeringen. Universitetens och högskolornas verksamhet regleras av de lagar och förordningar som finns på högskoleområdet. Som statliga myndigheter omfattas universiteten och högskolorna dessutom av t.ex. förvaltningsrättslig och arbetsrättslig lagstiftning och av regeringsformens bestämmelser. Verksamheten styrs också av de ramar och resurser som riksdag och regering beslutar om. Högskolelagen beslutas av riksdagen och innehåller grundläggande bestämmelser om verksamheten vid universitet och högskolor. Dessa bestämmelser kompletteras av de bestämmelser som finns i högskoleförordningen. Inom dessa ramarna har universiteten och högskolorna relativt stor frihet att själva bestämma om sin organisation, resursfördelning och sitt utbildningsutbud. Regeringens styrning av verksamheten vid universitet och högskolor under ett budgetår anges i regleringsbrev. Systemet bygger i princip på mål- och resultatstyrning.

I detta kapitel redogörs för de delar av regelverket och regeringens styrning som har mer direkt bäring på arbetet för jämställdhet

5.1 Lagar

I 1 kap. 5 § högskolelagen (1992:1434) stadgas att jämställdhet mellan kvinnor och män alltid ska iakttas och främjas i högskolornas verksamhet.

I diskrimineringslagen 2 kap. 1 respektive 5 § finns grundläggande förbud mot diskriminering på grund av kön (liksom könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder) i

arbetslivet och i utbildningsväsendet. Diskrimineringsförbudet hindrar emellertid inte, enligt 6 § 1 p., åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män vid tillträde till högskolan. I diskrimineringslagen 3 kap. finns bl.a. bestämmelser om aktiva åtgärder som innebär att högskolorna inom ramen för sin verksamhet, både som arbetsgivare och utbildningsanordnare, ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön. Det finns också särskilda bestämmelser avseende arbetslivet som tar sikte på t.ex. samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare för att uppnå lika lön och rättigheter i övrigt, samt på förfarandet vid rekrytering.

Till dess att diskrimineringslagen trädde i kraft i januari 2009 reglerades arbetet av jämställdhetslagen (1991:433) och lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan (likabehandlingslagen). Jämställdhetslagens diskrimineringsskydd och krav på främjandeinsatser omfattade anställda inom högskolan, medan likabehandlingslagen omfattade studenter. Likabehandlingslagen innehöll även skydd mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder. Införandet av en sammanhållen diskrimineringslag innebar att tidigare bestämmelser om aktiva åtgärder inom arbetslivet och utbildningsområdet i princip fortsatte att gälla. Förändringar gjordes dock inom arbetslivet när det gäller att upprätta handlingsplaner för jämställda löner och jämställdhetsplaner samt avseende kravet på lönekartläggning. Kravet på att årligen utforma handlingsplaner och göra lönekartläggningar ändrades till att gälla vart tredje år. Undantaget från skyldigheten att upprätta sådana planer ändrades också, från att gälla arbetsgivare med färre än tio arbetstagare, till att gälla arbetsgivare som sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

Inom utbildningsområdet finns numera sanktionsmöjligheter mot utbildningsanordnare som inte lever upp till sina skyldigheter när det gäller aktiva åtgärder. Utbildningsanordnare kan vid vite föreläggas att fullgöra dessa skyldigheter.

5.2 Förordningar

I den lydelse av Högskoleförordningen (1993:100), som upphör att gälla den 31 december 2010, refereras till högskolelagens jämställdhetsbestämmelser och också till diskrimineringslagen. Det finns i denna lydelse även andra jämställdhetsreferenser som rör mer speci-

fika delar av verksamheten, t.ex. tillsättandet av rektor och prorektor, bedömningsgrunder vid anställning, förutsättningarna för tillämpningen av positiv särbehandling samt studentinflytande.

I den lydelse av högskoleförordningen som träder i kraft den 1 januari 2011 (2010:1064) är jämställdhetsreferenserna färre. Huvudförklaringarna till detta är dels att regeringen i den nya förordningen velat undvika dubbelregleringar och därför uttrangerat enkla hänvisningar till sådant som regleras i lag, dels att den nya förordningen innebär en avreglering av lärosätenas interna organisation och av behörighetskraven för anställning av lärare (se vidare avsnitt 8.2). Vad som finns kvar är föreskrifter om att ett lärosätes styrelse, när den till regeringen lämnar förslag till rektor, så långt möjligt ska ta fram såväl kvinnliga som manliga kandidater (2 kap. 8 §). Styrelsen ska härvid också för regeringen redovisa hur jämställdhetsaspekten har beaktats. Referenser till jämställdhet mellan kvinnor och män, liknande dem som fanns i den gamla lydelsen, finns också i ett par bestämmelser rörande beredningen av anställningsärenden (4 kap. 5 och 6 §§).

I en bilaga till högskoleförordningen återfinns examensbeskrivningarna. I dem specificeras vilka kunskapskrav som ska uppfyllas för en viss examen. Förutom examensbeskrivningar för de fyra generella examina (högskole-, kandidat-, magister- och masterexamen) och motsvarande gällande konstnärliga examina, finns i högskoleförordningen examensbeskrivningar för 35 yrkesexamina samt licentiat- och doktorsexamen. I sju av examensbeskrivningarna finns skrivningar som uttryckligen refererar till jämställdhet eller explicit till kvinnor och män. I dessa sju examensbeskrivningar finns också skrivningar som på olika sätt refererar till mänskliga rättigheter. Skrivningar om mänskliga rättigheter finns i ytterligare 22 examensbeskrivningar, vilka dock inte innehåller några jämställdhetskrav. I och med den nya examensstruktur som infördes 2007 (prop. 2006/07:107), som ett led i anpassningen till den s.k. Bologna-processen, blev jämställdhetsskrivningarna i examensbeskrivningarna generellt mindre specifika. De sju examensbeskrivningar som fortfarande innehåller jämställdhetsskrivningar avser alla examina för i någon mening "människovårdande" yrken.

Högskoleverket har enligt förordning (2007:1293) med instruktion för Högskoleverket bl.a. i uppdrag att inom sitt verksamhetsområde motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfatt-

ning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Det finns också andra bestämmelser i verkets instruktion som har särskild relevans för delegationens arbete. Högskoleverket ska följa upp utbildningen, forskningen och det konstnärliga utvecklingsarbetet inom högskolan och svara för insamling, bearbetning och sammanställning av data om högskolan. Högskoleverket ska också bevaka förhållanden och tendenser, nationellt och internationellt, som är av betydelse för högskolans verksamhet och mot denna bakgrund lägga fram förslag. Vidare ska verket sammanfatta och publicera resultaten av sitt arbete med kvalitetssäkring, tillsyn, uppföljning och omvärldsbevakning. Slutligen ska verket främja chefsutvecklingen inom högskolan. Högskoleverkets instruktion fick sin nuvarande lydelse hösten 2010 då regeringen beslutade om vissa ändringar (SFS 2010:1128). Verket hade tidigare bl.a. också uppdraget att främja arbetet vid universitet och högskolor med att förbättra verksamhetens kvalitet.

Också Vetenskapsrådet (VR), Forskningsrådet för arbetsliv och socialt arbete (FAS), Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggande (Formas) samt Verket för innovationssystem (Vinnova) har bestämmelser i sina respektive instruktioner som rör jämställdhet. Dessa fyra myndigheter är de som, vid sidan om universitet och högskolor, i första hand tillhandahåller statliga forskningsmedel. Av VR:s instruktion framgår att rådet ska främja jämställdhet mellan kvinnor och män inom sitt verksamhetsområde samt rapportera i vilken utsträckning hänsyn tagits till könsspecifika förhållanden inom rådets ämnesområden (2009:975). VR ska också enligt instruktionen sträva efter en jämn könsfördelning i beredningsorganisationen. Motsvarande skrivningar om främjande av jämställdhet och rapporteringskrav finns i FAS instruktion (2007:1431). I Formas instruktion (2009:1024) återfinns såväl skrivningen om främjande av jämställdhet som skrivningen om jämn könsfördelning i beredningsorganisationen. Formas ska dessutom enligt instruktionen verka för att ett genusperspektiv får genomslag i forskningen. Saknas här gör dock skrivningen om att rapportera i vilken utsträckning hänsyn tagits till könsspecifika förhållanden. Vinnova ska slutligen enligt sin instruktion (2009:1101), i likhet med Formas, främja jämställdhet inom sitt verksamhetsområde och verka för att genusperspektiv får genomslag i forskning och utveckling. Instruktionen innehåller inga ytterligare skrivningar som rör jämställdhet.

5.3 Regleringsbrev

5.3.1 Universitet och högskolor

I oktober 2010 beslutade regeringen om ändringar av regleringsbrev för 2010 avseende universitet och högskolor. Ändringarna innebar att relativt omfattande skrivningar och återrapporteringskrav rörande olika aspekter av jämställdhet, som funnits i regleringsbrev för universitet och högskolor under en följd av år, försvann. Bakgrunden var förändringar i inriktningen på regeringens styrning av myndigheterna (jfr avsnitt 10.2.5) samt bedömningar i regeringens proposition *Frihet för kvalitet – ökad frihet för universitet och högskolor* (prop. 2009/10:149).

Före 2010 har också regeringen i regleringsbrev under flera år angivit kvantitativa rekryteringsmål för rekrytering av personal till universitet och högskolor. Sådana mål har funnits under tre perioder: 1997–1999, 2001–2004 samt 2005–2008. Målen har varit av två slag. Den första typen av mål handlade om andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer. Den andra typen av mål gällde samtliga lärarkategorier och nivån sattes av respektive lärosäte (jfr avsnitt 2.2.1). I 2010 års regleringsbrev anges att regeringen avser att återkomma vad avser eventuella kvantitativa rekryteringsmål.

Förutom kraven på mål för andelen kvinnor bland nyrekryterad undervisande personal har det också förelegat ett generellt krav på lärosätena att i sina årsredovisningar redovisa andelen kvinnor och män inom de olika tjänstekategorierna. År 2005 utökades redovisningskravet till att även omfatta könsfördelningen bland de akademiska ledarna, dvs. prefekter och dekaner. Det generella kravet på redovisning av andelen kvinnor och män är borttaget i 2010 års regleringsbrev.

5.3.2 Forskningsfinansierande myndigheter

I regleringsbrev för 2010 för de forskningsfinansierande myndigheterna återfinns mycket få skrivningar direkt kopplade till jämställdhet i den egna verksamheten¹. Återrapporteringen i fråga om forskningsstöden ska, i linje med vad som generellt gäller för myn-

¹ Särskilda uppdrag relaterade till forskning rörande kvinnors livsvillkor och förhållanden i samhällslivet i olika avseenden kan dock förekomma.

digheters redovisning av officiell statistik, vara könsuppdelat ”i tillämpbara delar”.

Historiskt har det dock varit annorlunda. Tidigare år har det i myndigheternas regleringsbrev förekommit en rad olika återrapporteringskrav inom jämställdhetsområdet. De har t.ex. gällt könsfördelningen inom beredningsorganisationen samt insatser – både redan gjorda och planerade – för att främja jämställdhet och motverka diskriminering på grund av kön. Också i fråga om utformningen av de forskningsfinansierande myndigheternas regleringsbrev torde de förändringar som på senare år genomförts i regeringens styrning av myndigheterna spela in (jfr ovan samt avsnitt 10.2.5).

6 Insatser för jämställdhet i den svenska högskolan

I detta kapitel redogörs för det arbete som bedrivits för att öka jämställdheten i den svenska högskolan. Först redogörs för politikens utveckling på området och för reformer och insatser på central nivå under de senaste decennierna. Därpå redogörs för de insatser som gjorts på lärosätetsnivå under de senaste tio åren. Utvecklingen av den högskolepedagogiska verksamheten beskrivs särskilt.

6.1 Statliga insatser

Jämställdhet är en fråga som först under senare decennier i någon större utsträckning uppmärksammats i den svenska högskole- och forskningspolitiken. I detta avsnitt redogörs kronologiskt för politikutveckling och viktigare initiativ och reformer på området. Också viktigare initiativ för att stödja utvecklingen av kvinno- och genusforskning redovisas i sammanhanget. Det görs av både praktiska och andra skäl. Jämställdhet i högskolan är primärt ett politiskt projekt om män och kvinnor på en gemensam arena, medan kvinno- och genusforskningen är en självständig vetenskaplig disciplin präglad av ett kritiskt förhållningssätt till sociala mönster byggda på föreställningar om kön. Dock har framväxten av jämställdhet i högskolan som ett särskilt politikområde, i stor utsträckning sammanfallit med statliga strävanden att stödja utvecklingen av kvinno- och genusforskning inom den svenska akademien. Områdena har också rent sakligt många beröringspunkter. Utvecklingen av kvinno- och genusforskningen har redan i kapitel 4 beskrivits ur ett mer vetenskapligt och inomakademiskt perspektiv. Vad som tydliggörs i detta avsnitt är att politiken – och därmed staten, som huvudman för den högre utbildningen och huvudsaklig finansiär av forskningen – spelat en viktig roll för att skapa förutsättningar för denna utveckling.

6.1.1 Tidiga insatser för att främja forskning om genus och jämställdhet

Ett viktigt steg i statens främjande av kvinno- och genusvetenskap togs 1983 då Delegationen för jämställdhetsforskning (JÄMFO) inrättades. Delegationen hade i uppdrag att initiera, samordna och följa jämställdhetsforskning. JÄMFO lades ned 1989 efter förslag i propositionen *Om forskning* (prop. 1989/90:90). Regeringen motiverade förslaget med att forskningen på området nu fått en fast bas inom högskolan. Samtidigt föreslogs dock att Forskningsrådsnämnden (FRN) skulle ges medel för ett informationsprogram om jämställdhetsforskning. Vid riksdagens behandling av propositionen mötte emellertid regeringen motstånd i den aktuella frågan. Utbildningsutskottet menade att FRN:s informationsuppdrag var otillräckligt. FRN borde också stödja och initiera jämställdhetsforskning på motsvarande sätt som JÄMFO gjort och få särskilda medel för det ändamålet. Detta var också vad riksdagen beslutade.¹ Beslutet resulterade i att FRN inrättade en särskild kommitté för kvinno- och jämställdhetsforskning, för att hantera det särskilda anslaget. Regeringens proposition innehöll även förslag om att inrätta tre professurer i kvinno- och jämställdhetsforskning. Förslaget bifölls av riksdagen.

6.1.2 JÄST-gruppen

I juni 1992 inrättades en särskild arbetsgrupp, den s.k. JÄST-gruppen (Arbetsgruppen för jämställdhet i högre utbildning och forskning) av dåvarande utbildningsminister Per Unckel. JÄST-gruppen fungerade som referensgrupp åt utbildningsministern och hade det övergripande uppdraget att lägga fram förslag till åtgärder som förbättrar jämställdheten på högskoleområdet, såväl på kort sikt som i ett längre perspektiv.

På grundval av bl.a. JÄST-gruppens arbete föreslog regeringen i 1993 års forskningspolitiska proposition, *Forskning för kunskap och framsteg* (prop. 1992/93:170), ett tiopunktsprogram för jämställdhetsarbetet i högskolan. Programmet omfattade bl.a. särskilda medel till Rådet för grundläggande högskoleutbildning för insatser för att främja jämställdhet, satsningar på ökad jämställdhet inom tekniska och naturvetenskapliga områden samt initiativ till en samlad utvär-

¹ Bet. 1989/90:UbU25.

dering av de projekt som bedrivits inom universitet och högskolor med sikte på ökad jämställdhet. En ytterligare punkt i programmet var en satsning om ca 28 miljoner kronor för att under tre och ett halvt års tid finansiera åtgärder för jämställdhet i universitet och högskola. Medlen skulle fördelas med utgångspunkt i förslag från universitet och högskolor. JÄST-gruppen kom senare att ansvara för beredningen av beslut avseende dessa medel.

År 1994 lämnade JÄST-gruppen rapporten *Kartläggning och utvärdering av jämställdhetsprojekt inom universitet och högskolor* (Ds 1994:130) till regeringen (jfr ovan). Gruppen konstaterade att jämställdhetsarbete i högskolan av många uppfattas som en kvinnofråga och inte tas tillvara i kvalitetsutvecklingen. Högskolans jämställdhetsarbete måste, menade man, bedrivas både ur ett konsensus- och ett konfliktperspektiv. Tre huvuduppgifter definierades: att skapa förståelse för jämställdhetsarbete som ett led i högskolans kvalitetsutveckling, att rekrytera underrepresenterat kön till snedfördelade utbildningar och att nå en jämnare könsbalans på alla nivåer i högskolans hierarki. Bl.a. föreslogs inrättandet av genusprofessorer, skärpta krav på jämställdhetsplaner rörande undervisning och forskning, inrättande av ett forum för "Kvinnor och teknik" samt skärpta krav i högskoleförordningen när det gäller val av sakkunniga och tillsättning av tjänsteförslagsnämnder.²

I oktober 1995 förlängdes och utvidgades JÄST-gruppens uppdrag av utbildningsminister Carl Tham. Gruppens arbete avslutades i juni 1997 då också dess slutrapport *Jämställdhet för kunskap, insikt och kvalitet* (Ds 1997:56) publicerades. I rapporten betonades att regeringen har det övergripande ansvaret för jämställdhetsarbetet, vilket ställer krav på tydlighet och konsekvens från regeringens sida. Som ett exempel lyftes fram att regeringen bör tillse att de forskningsfinansierande myndigheterna ställer upp tydliga jämställdhetsmål och strategier för att uppnå bättre balans mellan könen. Vidare föreslogs att Högskoleverket skulle få i uppdrag att följa upp, utvärdera och dokumentera erfarenheterna av den projektverksamhet som bedrivits 1994–1997. I rapporten underströks också betydelsen av systematisk uppföljning av universitetens och högskolornas verksamhet. Slutligen framhölls att jämställdhet som en kvalitetsfaktor bör integreras i arbetet med bedömning av lärosätenas kvalitetsarbete.

² Ds 1994:130 *Kartläggning och utvärdering av jämställdhetsprojekt inom universitet och högskolor* (Ds 1994:130), s. 7–8.

6.1.3 Nordisk Institutt for Kunnskap om Kjønn

På nordisk nivå, inom ramen för Nordiska Ministerrådet, utreddes under 1990-talets första år behovet av att upprätta ett nordiskt institut för kvinno- och genusforskning. Resultatet blev Nordisk Institutt for Kvinno og Kjønnforskning, NIKK. NIKK, som grundades 1995 bytte, 2008 namn till Nordiskt Institutt for Kunnskap om Kjønn och är fortfarande verksamt. NIKK har i uppdrag att initiera, koordinera och genomföra projekt som fokuserar jämställdhets- och könspolitiska problemställningar. Det handlar både om översikter och ger även ut gratismagasinet *NIKK magasin*. Alla NIKK:s publikationer kan hämtas gratis på institutets webbsida.³ om forsknings- och utvecklingsprojekt.

6.1.4 Propositionen *Jämställdhet mellan kvinnor och män inom utbildningsområdet*

Våren 1995 presenterade regeringen den första utbildningspolitiska proposition som enbart fokuserade på jämställdhetsaspekten inom utbildningen – *Jämställdhet mellan kvinnor och män inom utbildningsområdet* (prop. 1994/95:164). Regeringen konstaterade i propositionen att den högre utbildningen och forskningen har stor betydelse för landets kulturella och ekonomiska utveckling och också påverkar det allmänna samhällsklimatet. Det konstaterades att det är ett allvarligt demokratiskt problem när kvinnorna saknas där sådana beslut fattas i högskolan som inte bara är av betydelse för forskning och utbildning utan för samhällsutvecklingen i stort. Regeringen framhöll vidare att utvecklingen mot jämnare könsfördelning inom den akademiska världen går för långsamt. Mot den bakgrunden lades i propositionen fram förslag till ”ett antal åtgärder som huvudsakligen inriktas på att åstadkomma en jämnare könsfördelning inom olika lärarkategorier i högskolan”. Förslagen baserades bl.a. på JÄST-gruppens arbete.⁴

Regeringen redovisade bl.a. behov av förändringar i högskoleförordningen vad gäller tjänsteställningsförfaranden samt åtgärder för att motverka sexuella trakasserier. Man aviserade dessutom ändringar i instruktionerna för forskningsråden och Forskningsrådsnämnden om att dessa inom sina verksamhetsområden särskilt

³ <http://www.nikk.no/Skandinavisk/>

⁴ Prop. 1994/95:164, s. 21–22.

skulle främja jämställdhet mellan kvinnor och män samt rekryteringsmål avseende könsfördelningen bland nyrekryterade professorer från och med budgetåret 1997 (jfr avsnitt 2.2.1 samt 10.2.1). Vidare föreslogs särskilda medel för doktorandtjänster avsedda för kvinnor, för postdokstipendier för svenska kvinnliga forskares utomlandsvistelser samt för gästprofessorer för kvinnliga forskare.

Det förslag i propositionen som fick mest uppmärksamhet var dock det om särskilda medel för inrättande av nya professorer för att åstadkomma en jämnare könsfördelning. Ytterligare ett förslag rörde professorsnivån. Det gällde inrättandet av professorer och forskartjänster med inriktning mot genusforskning. Dessa förslag beskrivs närmare i det följande.

”Thamprofessorerna”

Regeringen föreslog en riktad engångssatsning innebärande att totalt ca 34,5 miljoner kronor under en tolv månadersperiod skulle användas för att inrätta nya professorer för underrepresenterat kön. Dessa anställningar har, på grund av att de tillkom under den tid då Carl Tham var utbildningsminister, kommit att betecknas Thamprofessorer.

Redan vid några tidigare tillfällen hade det i svensk akademisk historia förekommit professorer vikta för kvinnor, för att öka andelen kvinnor i akademins toppskikt. År 1991 inrättades exempelvis en professur i nationalekonomi med inriktning på kvinnors och mäns inkomster och löner i Lund, en professur vid Uppsala universitet i sociologi med inriktning på studiet av våld mot kvinnor samt en professur vid Linköpings universitet i allmänmedicin med inriktning på medicinsk kvinnoforskning. Det nu aktuella förslaget var dock unikt i sin omfattning och inriktning.

Regeringen förklarade i propositionen att det fanns behov av en ”extrordinär insats” och att syftet med åtgärden var att påskynda och förstärka de insatser som universiteten förbundit sig till vid upprättandet av jämställdhetsplaner och lokala kort- och långsiktiga rekryteringsmål när det gällde balansen mellan kvinnor och män på verksamheternas alla nivåer. Förslaget sågs således som ett komplement till de kvantitativa rekryteringsmål för nyrekryterade professorer som också aviserades i propositionen. Regeringens uppfattning var att forskningsråden i samråd med universitet och högskolor skulle fastställa inriktning och placering av de nya professorerna. För ut-

lysning och tillsättning skulle universiteten och högskolorna själva svara.

Nationella sekretariatet för genusforskning publicerade 1999 en rapport innehållande uppföljning av reformen⁵. Rapportens författare var Birgitta Jordansson, fil dr. vid Göteborgs universitet. Birgitta Jordansson framhåller i rapporten att politikerna genom förslaget att inrätta professorer för underrepresenterat kön – jämte övriga förslag i propositionen – markerade sin vilja att ta jämställdhetsproblematiken på allvar och via politiska styrmedel bidra till en förändring. Att kön skulle gå före kvalitet var ett av de vanligare argumenten bland motståndarna till förslaget. Jordansson menar dock att det stora problemet för de kvinnor som fick ”Thamprofessorer” inte var att de kände sig utpekade och mindre värda på grund av sitt kön. Problemet var snarare de villkor som de hade att rätta sig efter och förhålla sig till. Brist på resurser som skulle kunna möjliggöra en expansion innebar att många Thamprofessorer tenderade att få en särställning. Det var här som risken låg att klassificeras som en ”annan sämre sorts” professor, menar Jordansson. Hon betonar att lärosätena endast finansierade de delar av reformen som man var tvungen att göra och pekar också på brister i åiterrapporteringen rörande reformen från lärosätena. Sammanfattningsvis menar Jordansson att det råder en bristande överensstämmelse mellan mål på central nivå och genomförandet på lokal nivå, men att satsningen ändå har varit betydelsefull eftersom den riktat ljuset mot problem som måste diskuteras på allvar.⁶

Genusprofessorer

Regeringen aviserade i propositionen också ett uppdrag till FRN om att FRN skulle definiera och föreslå inom vilka ämnen det kunde finnas anledning att inrätta professorer eller forskartjänster med inriktning mot genusforskning. Granskningen skulle göras i samråd med forskningsråden. En förhoppning var att ”parallellprofessorer” skulle kunna komplettera den traditionella forskningen med ett genusperspektiv och därmed öppna nya forskningshorisonter.⁷

⁵ Jordansson, B. *Jämställdhetspolitikens villkor. Politiska intentioners möten med den akademiska världen: exemplet ”Thamprofessorerna”*. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning, rapport 1/99, s. 47 ff.

⁶ Prop. 1994/95:164 s. 28–29.

⁷ Jordansson 2003.

FRN lämnade senare ett förslag till regeringen i enlighet med uppdraget. Arbetet med utlysningarna och tillsättningen av tjänsterna startade 1995, men först 2001 var alla tjänster tillsatta. Sex genusprofessurer med tillhörande forskarassistenttjänster och doktorandtjänster inrättades inom områdena litteraturvetenskap, sociologi, informationsteknologi, folkhälsovetenskap, fysikundervisningens didaktik och människa-maskin.⁸ I en uppföljande rapport konstateras att det förefaller otvetydigt att genusforskningen stärkts genom satsningen på genusprofessorer. Satsningen har enligt rapporten skapat legitimitet för forskningsområdet som bl.a. gjort att det bättre kunnat hävda sig i konkurrensen från mer etablerade verksamheter. Det framkommer samtidigt en oro för långsiktigheten i satsningen. Om öronmärkningen av de pengar som finansierar professurerna försvinner, riskerar satsningen att bli en akademisk parentes i stället för att bidra till den vetenskapliga kvalitetshöjning som syftet var.⁹

6.1.5 Utredningen om insatser för kvinno- och jämställdhetsforskning (KVINS)

I januari 1995 hade regeringen beslutat att tillsätta en utredning med uppdrag att föreslå åtgärder som främjar kvinno- och jämställdhetsforskning. Särskilt skulle utredaren undersöka hur ”hur uppgifterna att utreda, skapa opinion och dela ut bidrag för att främja kvinno- och jämställdhetsforskningen bäst kan utformas”. Ett möjlighet som aktualiserades i direktiven var att på nationell nivå inrätta ett särskilt forskningsstödande organ.

Utredningen antog namnet KVINS. KVINS slutbetänkande presenterades i november samma år: *Viljan att veta och viljan att förstå – Kön, makt och den kvinnovetenskapliga utmaningen i högre utbildning* (SOU 1995:110). KVINS menade att regeringen borde koncentrera sig mindre på att genom kvantitativa mål öka andelen kvinnor inom tekniska och naturvetenskapliga områden numerärt, och i stället belysa frånvaron av kvinnor i akademien ur ett maktanalytiskt perspektiv (s. 9). I linje med detta anförde KVINS att regeringens beslut att tillsätta ett antal genusprofessorer (jfr nedan) var en ”viktig markering från statsmaktens sida” (s. 174), men att

⁸ Alnebratt, K. *Genusprofessorerna – En rapport om en regeringsatsning och vad det blev av den*, Göteborg. Nationella sekretariatet för genusforskning, rapport 01/07, s. 35–36.

⁹ Heikkilä, M., Häyrén Weinestål, A. *Kartläggning och analys av jämställdhetsinsatser vis svenska lärosäten 2000–2009*. Delegationen för jämställdhet i Högskolan, Rapport 2009:1.

det krävdes helt andra typer av åtgärder för att komma tillrätta med de strukturella problemen på området.

KVINS lämnade i betänkandet förslag enligt två huvudlinjer. Dels föreslogs en strukturell resursförstärkning av alla led i kvinno- och jämställdhetsforskningen, dels föreslogs inrättandet av en instans på nationell nivå med uppgift att koordinera, utreda, skapa opinion och informera om och dela ut bidrag till kvinno- och jämställdhetsforskning” (s. 8 och 172). Utöver detta föreslogs bl.a. en ändring av Högskolelagens 1 kap. 9 § från: ”I högskolornas verksamhet skall jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas” till: ”I högskolornas verksamhet skall jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och *främjas*” (s. 177). Förslaget till ändring i högskolelagen genomfördes sedan regeringen gjort det till sitt i propositionen *Högskolans ledning, lärare och organisation* (prop. 1996/97:141).

6.1.6 Nationella sekretariatet för genusforskning

Även KVINS förslag som om att inrätta ett organ på nationell nivå för kvinno- och jämställdhetsforskning, kom att bli verklighet. Efter att regeringen i ovan nämnda proposition (prop. 1996/97:141) föreslagit att ett nationellt sekretariat skulle inrättas vid Göteborgs universitet, kunde Nationella sekretariatet för genusforskning påbörja sin verksamhet i september 1998.

Sekretariatets uppdrag var – och är – att förbättra villkoren för genusforskning av hög internationell klass, synliggöra svensk genusforskning och bidra till samverkan med omvärlden, samt att underlätta svensk genusforskningens internationalisering. För att uppfylla syftet bedriver sekretariatet utredningsarbete, informations spridning och anordnar konferenser och seminarier. Mer konkret har man skapat en webbplats, vilken kan användas som en resursbank för alla som är intresserade av genusforskning. Sekretariatet har också skapat två databaser, *Gena* (genusavhandlingar) och *Greda* (genusexperter) för att på så sätt skapa en lättåtkomlig plats för allmänheten och tillgängliggöra genusforskningens innehåll. Förutom databaserna ger sekretariatet ut ett antal publikationer. Tidningen *Genus* är en populärvetenskaplig tidskrift och nyhetsbrevet *Genusperspektiv* bevakar och analyserar forskningspolitiken.

Initialt leddes sekretariatet av en styrelse utsedd av regeringen, men hösten 2009 beslutades att sekretariatets verksamhet och uppdrag

fortsättningsvis skulle ges som ett direkt uppdrag till Göteborgs universitet. I och med det upphörde styrelsens funktion som ansvarig för verksamheten och det inrättades under våren 2010 ett s.k. insynsråd som ska fungera vägledande och rådgivande för sekretariatet.

Sekretariatets uppdrag har som framgått ingen direkt bäring på frågan om jämställdhet i högskolan. Sekretariatets verksamhet torde dock ha lett till mer kunskap om och ett ökat intresse för ett könsperspektiv på hela högskolan som organisation och på behovet av ökad jämställdhet på alla områden.

6.1.7 Insatser efter år 2000

Efter millennieskiftet har inga mer omfattande insatser och reformer för jämställdhet i högskolan genomförts. I propositionen *Den öppna högskolan* (prop. 2001/02:15) föreslog regeringen att en lärosättestyrelse så långt möjligt ska ta fram såväl kvinnliga som manliga kandidater när det är aktuellt att föreslå ny rektor och att styrelsen, när den överlämnar sitt förslag till ny rektor till regeringen, ska redovisa hur jämställdhetsaspekten har beaktats. Syftet med förslaget var att främja en jämnare könsfördelning bland lärosätenas rektorer.

När Forskningsrådsnämnden 2002 lades ner, överfördes såväl dess genuskommitté som de särskilda medlen för genusforskning till Vetenskapsrådet (VR). Genom förslag i den forskningspolitiska propositionen *Forskning för ett bättre liv* (prop. 2004/05:80) ökades dessa medel från 10 till 22 miljoner kronor. I dag finns, som nämnts i kapitel 4, tre excellenscentrum för genusforskning, finansierade genom VR. Dessa var följden av en särskild utlysning 2006 med inriktning mot forskningsstarka miljöer. Syftet var att internationalisera svensk genusforskning. Dessa centrum, som finns vid Uppsala universitet, Umeå universitet och Linköpings universitet/Örebro universitet, har vardera 20 miljoner kronor under en fyraårsperiod, 2007–2011.

Vinnova har under de senaste åren arbetat med jämställdhetsfrågor genom olika forskningsprogram, såsom TIGER, Kvinnors företagande och VINNMER. TIGER är ett program som handlar om tillämpad genusforskning i starka FoU-miljöer. De båda övriga programmen syftar till att identifiera hinder och möjligheter för kvinnor som entreprenörer respektive skapa bättre förutsättningar för meritering för underrepresenterat kön. De metoder och modeller som utvecklats inom ramen för Vinnovas program för genus

och innovation bör enligt myndigheten kunna utvecklas till att även bidra till jämställdhet i högskolan, t.ex. genom att bryta könsstereotyper inom utbildningsområdet.

De forskningsfinansierande myndigheterna har också på olika sätt uppmärksammat jämställdhetsaspekten i den egna verksamheten. VR har t.ex. en av styrelsen fastställd jämställdhetsstrategi. Tre operationella mål sätts upp i strategin. Dessa tar sikte på könsfördelningen i beredningsgrupperna, på könsfördelningen bland dem som söker medel och på beviljandegraden för respektive kön. I strategin anges också översiktligt hur dessa operationella mål ska uppnås. FAS har låtit göra en fördjupad analys av fördelningen av forskningsstöd där könssammansättningen i beredningsgrupperna beaktades. En uppföljande studie avseende åren 2006–2009 kommer att göras. Formas har bl.a. tagit fram riktlinjer för beredningsgruppernas arbete och bedrivit internt analysarbete för att få fram underlag för beslut om relevanta åtgärder. Vinnova har en särskild grupp som ska bidra till att utarbeta strategier för såväl genusforskningens integrering i verksamheten som uppfyllandet av gällande jämställdhetspolicy. I nuläget är gruppen vilande då Vinnova genomgår en organisationsförändring.

VR, FAS, Formas och Vinnova har tillsammans etablerat en samverkansgrupp där utfallet av kvinnor/män i respektive ansökningsomgång fortlöpande analyseras samt möjliga åtgärder för att öka jämställdheten diskuteras.

Efter regeringskiftet 2006 tog den tillträdande regeringen vissa initiativ. Nationella sekretariatet för genusforskning fick 2008 i uppdrag att bygga upp ett stöd för statliga myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering. Sekretariatet tilldelades 13 miljoner kronor för uppdraget, JÄMI, vilket ska pågå t.o.m. 31 december 2010. Uppdraget omfattar vidareutveckling av metoder för jämställdhetsintegrering, att skapa ett forum för erfarenhetsutbyte om jämställdhetsintegrering, att informera om jämställdhetsintegrering och att skapa förutsättningar för ett långsiktigt stöd för jämställdhetsintegrering. I början av 2009 tillsattes sedan Delegationen för jämställdhet i högskolan.

6.2 Insatser på lärosätetsnivå

Delegationen har utifrån de ansökningar om medel som inkommit kunnat bilda sig en relativt god uppfattning om vilka insatser lärosätena för närvarande skulle vilja genomföra för att öka jämställdheten inom de prioriterade områdena. Delegationen har också, genom att fördela medel, bidragit till att en stor mängd verksamheter syftande till ökad jämställdhet i högskolan initierats runtom i Sverige (se kap. 2 samt *bilaga 3*).

För att få en uppfattning om det arbete som tidigare bedrivits på lokal nivå gav delegationen två forskare, Mia Heikkilä och Anneli Häyrén Weineståhl, i uppdrag att kartlägga vilka jämställdhetsinsatser som genomförts vid svenska lärosäten under den senaste tioårsperioden. Kartläggningen, som publicerats i delegationens rapportserie, fokuserade i första hand på sådana insatser som utvärderats och bedömts som framgångsrika.¹⁰

Kartläggningen visar att det är stora variationer mellan lärosätena, både gällande vilka insatser som görs och vilka organisatoriska och ekonomiska resurser jämställdhetsarbetet tilldelas.¹¹ Heikkilä och Häyrén Weineståhl utgår från att jämställdhetsarbete utgör ett förändringsarbete i en organisation. Utifrån tidigare forskning och utvecklingsarbete identifierar de fyra generella framgångsfaktorer för förändringsarbete som har givit någorlunda goda och bestående resultat.

För det första krävs organisation och resurser. Förändringsarbetet måste alltså vara genomtänkt, planerat och organiserat på ett för respektive organisation adekvat sätt, samt tillföras tillräckliga ekonomiska och andra resurser.

För det andra krävs kunskap omsatt till medvetenhet, eftersom organisationsutveckling bygger på specialistkunskap.

För det tredje krävs ett tydligt mandat för dem som ska leda förändringsarbetet. När det gäller jämställdhetsarbete har ledningens stöd visat sig vara en central faktor. Förankring och stöd även längre ned i organisationen underlättar också och lagstiftning och/eller annan formaliserad styrning bidrar till att ge förändringarna legitimitet.

För det fjärde bidrar systematiska utvärderingar av tidigare insatser till att förändringsarbetet blir framgångsrikt. Många arbets-

¹⁰ Uppdraget genomfördes genom att uppdragstagarna skickade en förfrågan till lärosätena om vilka insatser de genomfört under den aktuella perioden, vilka av dessa som var utvärderade och vilka de själva bedömde som framgångsrika. För en beskrivning av goda exempel och praktiska projekt hänvisas till originalrapporten. Jämställdhet som förändringsarbete.

¹¹ *ibid* s. 16.

organisationer befinner sig i mer eller mindre konstant förändring och organiseras frekvent om. Genom att ta tillvara tidigare erfarenheter av framgångar och misslyckanden, både i den organisation man vill förändra och i andra liknande organisationer, ökar sannolikheten att utfallet blir det önskade.

Utifrån ovanstående fyra framgångsfaktorer analyserades det material som lärosätena själva sânt in med hjälp av fyra frågeställningar som i sin tur kopplades till ett antal indikatorer:

- 1) Är arbetet med jämställdhet förankrat i organisationen (dvs. på lärosätet) på ett relevant sätt?
Indikatorer: Jämställdhetsplaner finns och kan redovisas, en organisation för arbetet beskrivs i planerna.
- 2) Hurdan är kunskapsnivån inom området och görs det i beskrivningarna av insatser teoretiska kopplingar
Indikatorer: Finns samarbete med genusforskare eller motsvarande? Uppvisar rapporter relevant relation till genusforskningsfältet?
- 3) Vilket mandat har medarbetarna kring jämställdhetsområdet?
Indikatorer: Framgår det om ledningen stöder insatsen? Har projektmedarbetarna mandat att arbeta?
- 4) Hur har insatserna dokumenterats och utvärderats?
Indikatorer: Finns det dokumentation? Består dokumentationen av utvärderingar av insatserna eller bara av beskrivningar/referat? Har dokumentationen lett till vidareutveckling av befintliga projekt och/eller nya projekt och insatser?

Rapporten visar att de fyra ovan nämnda framgångsfaktorerna i ganska liten utsträckning beaktats i det jämställdhetsarbete som bedrivits vid svenska lärosäten under de senaste tio åren. I synnerhet gäller det punkterna två och fyra. Kopplingen mellan befintlig genusforskning och praktiskt jämställdhetsarbete är ofta svag. Författarna konstaterar att kunskapsnivån och "mognaden" i jämställdhetsarbetet varierar. I studien skriver författarna också följande:

Eftersom genusforskning finns vid de flesta lärosätena tänker man sig att den "sipprar över" till lärosätenas jämställdhetsarbete för att fungera som kvalitetssäkring och legitimering av jämställdhetsarbetet. Vi kan i lärosätenas svar konstatera att så inte är fallet. Vid en del lärosäten finns samverkan, men det är långt ifrån en självklarhet. (Heikkilä och Häyrén Wineståhl 2009, s. 26)

Visserligen, framhåller de, löser teoretiska kopplingar inte jämställdhetsproblematiken, men genusteoretisk forskning kan stödja och ge infallsvinklar som gör praktiska insatser mer framgångsrika. Bl.a. skulle den inom genusfältet snabbt växande mansforskningen kunna bidra till att fokus flyttas bort från synen på ”kvinnorna som problemet”.

Väldigt få av de praktiska insatser som gjorts har följts upp och utvärderats. Dokumentationen av vad som görs är också bristfällig. I rapporten konstateras att:

Insatser är dokumenterade på väldigt olika sätt. Många dokumentationer är bristfälliga och tolkas som svåra att arbeta vidare ifrån i nästa insats på ett lärosäte, vilket gör att progressionen uteblir eller blir väsentligt förminskad. Detta gäller inte alla lärosäten, men det är en klar trend i sammanhanget att resurser inte verkar avsättas för dokumentation och uppföljning. (Heikkilä och Häyrén Wineståhl 2009, s. 14)

Den bristfälliga dokumentationen och avsaknaden av utvärderingar i allmänhet och effektutvärderingar i synnerhet är sannolikt också en bidragande orsak till den avsaknad av samarbete mellan lärosäten i fråga om praktiska jämställdhetsprojekt som framkommer i materialet. Generellt råder alltså brister i kunskapsöverföringen både lokalt och nationellt. Det enda forum som nämns i rapporten där direkt kunskapsöverföring skulle kunna vara möjlig är Högskoleverkets nätverk för jämställdhetshandläggare. Rapportförfattarna är dock tveksamma till om detta forums potential verkligen utnyttjas.

Lärosätena lyfter dock fram ett antal exempel på åtgärder som de själva bedömer har gett resultat oavsett om de är utvärderade eller inte. Av lärosätenas egna utsagor framgår att intresse från och förankring i ledningen är centralt för att jämställdhetsinsatser ska bli framgångsrika (jfr. punkten 3 ovan). På de ställen där någon i den högsta ledningen har officiellt ansvar för just jämställdheten beskrivs det som enklare att arbeta med frågan och att uppnå resultat. Vidare poängteras vikten av kontinuitet, och att jämställdhetsarbetet måste ingå som en del i den ordinarie verksamheten. Insatserna bör också, menar man, primärt riktas mot att förändra organisationens struktur för att möjliggöra förändrade, mer jämställda villkor för de individer som arbetar där.

6.2.1 Jämställdhetsinsatser – vad pågår?

I Heikkilä och Häyrén Wineståhls rapport redovisar många lärosäten olika typer av kartläggningar och inventeringar som viktiga insatser på jämställdhetsområdet. Det kan handla om allt från lärosätesövergripande lönekartläggningar till studier av könsbalansen i litteraturlistor på enstaka kurser. Som rapportförfattarna konstaterar är emellertid inte kartläggningar några egentliga insatser. De är viktiga och nödvändiga för att beskriva läget och identifiera problem, men måste sedan ligga till grund för andra insatser för att kunna betraktas som en reell åtgärd.

I de redovisningar vi fått från lärosätena ser vi att flertalet lärosäten ser kartlägningsprocessen som en insats i sig, vilket den naturligtvis kan vara om den följs av en insats. En kartläggning av nuläget i form av en enkät, en bildanalys, läromedelsanalys eller lönegranskning är dock inte att betrakta som en förändrande insats, utan en del av en insats – ett sätt att se verkligheten som den ter sig just nu kan fungera som ett sätt att sätta igång förändringsarbetet.¹²

Den vanligaste insatsen i det praktiska jämställdhetsarbetet på lokal nivå (förutom kartläggningarna) är olika typer av utbildningar. Det är också den insats där genusforskare, i den mån det finns några sådana vid lärosätet, oftast inkluderas i det praktiska arbetet. Behovet och utbudet av utbildningar tycks inte minska under den studerade perioden. Rapportförfattarna konstaterar att:

Jämställdhetsinsatser och jämställdhetsarbete måste alltså med nödvändighet göras om och om igen, i sammanhang som konstitueras av dess deltagande individer, eftersom individerna byts ut och organisationens kollektiva minne förändras. Det ligger i jämställdhetsarbetets natur, eller gällande vilket organisationsförändrande arbete som helst, att arbetet så att säga upprepas och att kunskapen förmedlas om och om igen. Vi ser i redovisningarna som lärosätena gjort, att så är fallet också inom jämställdhetsarbetet eftersom utbildningsinsatser är den klart dominerande jämställdhetsinsatsen.¹³

De olika jämställdhetsinsatser som görs på landets lärosäten riktar huvudsakligen in sig antingen på *rekrytering* eller på att *behålla studenter och personal av underrepresenterat kön*.

Bland de studentrekryteringsinsatser som lärosätena redovisar återfinns bl.a. information på gymnasieskolor, studentambassadörer

¹² ibid s 17 f.

¹³ Bondestam, F. *Kartläggning och analys av högskolepedagogisk utveckling och jämställdhet vid svenska lärosäten*. Delegationen för jämställdhet i högskolan, Rapport 2010:2.

och granskning av generellt och utbildningsspecifikt informationsmaterial ur ett jämställdhetsperspektiv. Vissa lärosäten har också satsat på marknadsföring/rekryteringsinsatser via YouTube och andra webbaserade kanaler. I några fall har studentrekryteringsinsatser också gjorts i samverkan med lokala aktörer som länsstyrelser, landsting och kommuner. Genomgående gäller att studentrekryteringsinsatserna i stor utsträckning är kortsiktiga och har karaktären av engångssatsningar (även om de är frekvent återkommande). Utfallen följs inte upp innan nya satsningar, inför nästa läsår/termin/utbildning, dras igång.

När det gäller personalrekrytering är en vanlig åtgärd för att öka jämställdheten att lärosätena ser över könsfördelningen i sina befordrings- och rekryteringskommittéer. Det händer också vid enstaka tillfällen att lärosäten tillämpar positiv särbehandling, men generellt tycks man mycket restriktiv med att utnyttja denna möjlighet, som diskuteras i avsevärt högre grad än den tillämpas.

Ledarskapsutbildningar, kompetensutveckling och karriärplanering för personalen är också vanligt och kan ses som ett led i rekryteringsarbetet till högre positioner. I rapporten betraktas dessa åtgärder dock främst som ett sätt att behålla personal av underrepresenterat kön och främja deras fortsatta akademiska karriär. Denna typ av insatser är ofta förhållandevis långsiktiga. Ett ledarskapsprogram för kvinnor, *IDAS (Identification, Development, Advancement, Support)*, är också den enda övergripande och nationella insats som framkommit i Heikkilä och Häyrén Wineståhls projektinventering.

För att behålla studenter av underrepresenterat kön på grundutbildningar tycks varianter av mentorsprogram vara den vanligaste åtgärden. Vidare redovisas några projekt som, under den tid arbetsmarknadsåtgärden Kunskapslyftet pågick, syftade till att få män att genomgå utbildningar som leder till arbete inom skola, vård och omsorg.

Ett antal åtgärder riktar också in sig på både studenter och anställda. Till dessa hör till exempel genuslektorer och genuscertifiering. Åtgärder av denna typ berör huvudsakligen grundutbildningen, men får också effekter för den undervisande personalen och därmed indirekt för övriga anställda.

Särskilt om högskolepedagogisk utveckling

Det högskolepedagogiska arbete som bedrivs lokalt har såväl direkt som indirekt inverkan på både studenter och undervisande personal. Högskolepedagogiska kurser skulle därför kunna utgöra ett viktigt strategiskt forum för att öka medvetenheten och kompetensen om jämställdhets- och genusfrågor generellt och om de specifika jämställdhetsproblem som finns i akademien. Fredrik Bondestam vid Uppsala universitet har därför, på uppdrag av delegationen, studerat i vilken mån kunskaper om genus och jämställdhetsfrågor förmedlas i högskolepedagogiska utbildningar.¹⁴ Särskilt fokus riktades mot de behörighetsgivande högskolepedagogiska kurser som under åren 2003–2010 enligt Högskoleförordningen krävdes för anställning som lektor och adjunkt,¹⁵ samt mot de utbildningar som riktar sig till undervisande doktorander respektive doktorandhandledare och blev obligatoriska år 2006.¹⁶

Bondestam konstaterar att det även på det högskolepedagogiska området råder stora skillnader mellan, men också inom, landets lärosäten. Utvecklingsarbetet bedrivs ofta av flera enheter (förvaltning, fakulteter, centrumbildningar, institutioner, konsulter eller ämneslärare) ibland samordnat, ibland parallellt.¹⁷ Vid de större lärosätena finns ofta en centrumbildning för högskolepedagogiskt utvecklingsarbete, där de behörighetsgivande högskolepedagogiska kurserna ingår som en del i en större verksamhet. Vid mindre lärosäten fokuseras i större utsträckning på just de behörighetsgivande kurserna, som placeras vid särskilda institutioner, funktioner eller ibland enskilda personer. Samarbeten mellan mindre högskolor kring dessa kurser är vanligt.

Innehållet, upplägget och det pedagogiska tillvägagångssättet varierar i de behörighetsgivande kurserna. De flesta rymmer dock inslag som berör gällande lagstiftning, pedagogisk grundsyn, didaktiska modeller, lärande och lärandeteorier, examination och kursvärdering, pedagogisk meritering och studentperspektiv på utbildningen.¹⁸ Jämställdhets- eller genusfrågor ingår också i de flesta kurser. I särklass vanligast är att det sker sidoordnat. Det betyder att frågorna behandlas separat vid ett enskilt tillfälle. Ofta kallas också en speciell föreläsare in för att hålla i momentet. Övriga kursmoment

¹⁴ HF kap. 4, 7–9 §§.

¹⁵ HF kap. 6.

¹⁶ Bondestam 2010 s. 25.

¹⁷ *ibid* s. 31.

¹⁸ *ibid* s. 34.

berör då inte frågan, om inte studenterna eller läraren på eget initiativ tar upp den i samband med andra teman som lärande eller examination. I den mån kursernas litteraturlistor alls rymmer några texter om genus och jämställdhet (eller bredare mångfaldsfrågor) är det heller inte som obligatorisk läsning utan som referenslitteratur.

Trots att kursplaner och litteraturlistor ger vid handen att genus- och jämställdhetsfrågor behandlas sidoordnat i de behörighetsgivande kurserna uppger många lärosäten som svar på Bondestams frågor att genus och mångfald ”ingår naturligt” i eller ”löper som en röd tråd” genom utbildningarna. Det skulle i så fall vara ett uttryck för jämställdhetsintegrering. Hur denna integrering ser ut går dock inte att utläsa i kursdokumentationen, varför det är svårt att bedöma i vilken utsträckning respektive lärosäte arbetar genusintegrerat.¹⁹

Vidare framgår av rapporten att högskolorna själva efterlyser bättre resurser för att bedriva högskolepedagogiskt utvecklingsarbete. Bl.a. framhåller man att både den externa och den interna samordningen behöver utvecklas. Vidare saknar man utrymme inom den reguljära verksamheten för att bedriva pedagogiskt utvecklingsarbete – det krävs i nuläget externa anslag så att man kan ”köpa loss” tid från undervisning och forskning om sådant arbete ska komma till stånd. Slutligen krävs mer resurser till kunskapsutvecklingen inom fem områden: teoretisk, forskningsbaserad kunskap om genus, jämställdhet och andra skillnadsgrunder; kunskaper av relevans för kursernas innehåll – både ämnesdidaktiska och genuspedagogiska; genusforskning som knyter an till det högskolepedagogiska fältet; förbättrad kompetens om genus och jämställdhet i vid existerande centrubildningar för högskolepedagogiskt utvecklingsarbete; samt att lärarnas förhållningssätt till den egna professionen och yrkesutövningen behöver bli mer medvetet i fråga om jämställdhet och genus.

6.2.2 Uppföljningar av lärosätenas jämställdhetsarbete

Högskoleverket och dåvarande Jämställdhetsombudsmannen (JämO) har vid ett par tillfällen följt upp och granskat lärosätenas jämställdhetsarbete. Det var dock nu ett antal år sedan. Sedan diskrimineringslagarna slogs samman till en sammanhållen lag har ingen samlad uppföljning eller granskning av lärosätenas jämställdhetsarbete gjorts. Mer allmänna kartläggningar av arbets- och studiesociala aspekter i

¹⁹ Högskoleverket. *Lärosätenas arbete med jämställdhet, studentinflytande samt social- och etnisk mångfald*. Stockholm: Högskoleverket, rapport 2003:31.

högskolan har gjorts bl.a. av Högskoleverket i Student- och Doktorandspegeln, samt Lärarundersökningen.

6.2.3 Högskoleverket

Högskoleverket har genomfört två utvärderingar av lärosätenas arbete med jämställdhet, studentinflytande och social och etnisk mångfald. Den första utvärderingen publicerades 2000 och 2003 kom en uppföljning. På jämställdhetsområdet var utgångspunkten i första hand jämställdhetslagen. Rapporterna visade att jämställdhets- och mångfaldsarbetet haft varierande framgång, men att det generellt har gått framåt. Övergripande planer för jämställdhetsarbetet på lärosätetsnivå fanns, men ofta saknades handlingsplaner med ansvarsfördelning på respektive beslutsnivå. På ledningsnivå var man ofta medveten om vikten av att utveckla jämställdheten, men på andra nivåer saknades överblick och i viss mån också medvetenhet om hur och varför arbetet ska bedrivas. Generellt bedömde Högskoleverket att jämställdhet i större uträkning sågs som en kvalitets- och utvecklingsfråga i utvärderingen 2003 än i den från 2000.

I den senare rapporten uppmärksammades att ett antal lärosäten valt att i sitt arbete behandla jämställdhet tillsammans med övriga områden som omfattas av diskrimineringslagstiftningen. De lärosäten som hade valt att samordna arbetet med de olika diskrimineringsgrunderna angav bl.a. effektivitetsskäl som en grund för detta. Det framgick dock att det snarare var administrativ effektivisering som åsyftades än effektivitet i fråga om att nå uppsatta mål och eftersträva resultat. I rapporten framfördes att det fanns anledning att vara vaksam på vilka effekter samordning av diskrimineringsarbetet ger på arbetet med jämställdhet. Det konstaterades också att variationerna mellan olika lärosäten var stora när det gäller konkretisering av mål och åtgärder. I rapporten slogs också fast att en förutsättning för att arbetet ska utvecklas är att särskilda insatser görs också fortsättningsvis. Lärosätena rekommenderades att tydligare koppla generella kvalitetsdiskussioner till konkreta insatser och utveckla olika indikatorer för en löpande uppföljning av resultat på jämställdhetens område, inte minst avseende rekryteringsfrågor.²⁰

²⁰ JämO. *JämO:s arbete med rådgivning, utveckling och tillsyn enligt likabehandlingslagen 2002–2005*. Stockholm: JämO 2005.

6.2.4 JämO

Under åren 2003–05 begärde JämO in likabehandlingsplaner från 29 högskolor. En slutsats av granskningen var att högskolor ofta uppvisar en organisatorisk komplexitet som kräver att särskild uppmärksamhet ägnas åt att upparbeta fungerande rutiner för främjandearbetet. JämO konstaterade att ansvaret centralt på lärosätena för uppföljningen av det lokala och operativa arbetet behövde förstärkas. Detta gällde särskilt stora lärosäten som, i enlighet med JämO:s rekommendationer, valt att upprätta ett centralt policydokument med övergripande mål och principiella ställningstaganden samtidigt som det operativa ansvaret för att upprätta likabehandlingsplaner delegerats till respektive enhet, fakultet och/eller institution. Det var vanligt lärosätena hade en policy mot sexuella trakasserier, men få uppgav att man vidtog andra förebyggande åtgärder. Mindre vanligt var att handlingsplanerna omfattade områden som fysisk arbetsmiljö och psykosocial studiemiljö, föräldraskap och studier, rekrytering, antagning och betyg och examination. JämO tolkade detta som att det fanns en viss osäkerhet rörande vad en handlingsplan bör innehålla. JämO konstaterade också att högskolornas arbete behövde bli mer målinriktat genom att beskrivna åtgärder tydligare kopplades till utvärderingsbara och framåtsyftande mål. Målen skulle i sin tur formuleras mot bakgrund av en analys av nuläget. För att uppnå detta behövde lärosätenas arbete med att ta fram nödvändiga nyckeltal och annan information intensifieras. JämO pekade också på svårigheter i tillsynsarbetet. Ett problem menade man var att lagstiftningen inte var lika tydligt med vad likabehandlingsplanen skulle omfatta, som den hade varit i fråga om de tidigare jämställdhetsplanerna. Eftersom det inte fanns några sanktionsmöjligheter kopplade till likabehandlingslagens krav på likabehandlingsplan var det heller inte möjligt för JämO att få prövat vilka krav som kunde ställas på planerna.²¹ I den nya diskrimineringslagen finns sanktionsmöjligheter avseende utbildningssamordnare som inte lever upp till sina skyldigheter ifråga om aktiva åtgärder. Under 2006 begärde JämO in planer av de högskolor och universitet som inte hade omfattats av den första granskningen.

På uppdrag av regeringen inledde JämO 2006 sin största granskning någonsin av hur arbetsgivare följer jämställdhetslagens bestämmelser om lönekartläggning. Målsättningen var att flera arbetsgivare skulle efterleva bestämmelserna om lönekartläggning, analys och

²¹ JämO. *Miljögranskningen – Resultat av etapp 2 och slutrapport*. Stockholm: JämO, 2008.

handlingsplan för jämställda löner samt att osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män skulle minska. Granskningen omfattade ursprungligen 1 245 statliga och privata arbetsgivare, som tillsammans hade en miljon anställda, därav namnet Miljongranskningen. Ett fåtal universitet och högskolor ingick i granskningen. Det genomsnittliga beloppet för lönejusteringar per anställd och år bland lärosätena, föranlett av granskningen, var nästan 4,5 gånger så stort som genomsnittet för alla arbetsgivare i granskningen. Flera av högskolorna och universiteten i Miljongranskningen lyfte särskilt fram de löneskillnader som finns mellan kvinnor och män som utför lika och likvärdiga arbeten vid olika fakulteter (humaniora och samhällsvetenskap jämfört med ekonomi, teknik och naturvetenskap) i sin analys. Löneskillnaderna förklarades med att arbetstagarna inom ekonomi, teknik och naturvetenskap har marknadsmässiga löner. För att ändå skapa jämställda löner mellan kvinnor och män som utför lika och likvärdiga arbeten åtog sig arbetsgivarna i sin handlingsplan att på lång sikt minska löneskillnaderna.²²

6.2.5 Utredningen om aktiva åtgärder

Utredningen om aktiva åtgärder inom diskrimineringsområdet hade bl.a. uppdraget att undersöka effekterna av bestämmelserna om aktiva åtgärder i lagarna mot diskriminering, däribland jämställdhetslagen och likabehandlingslagen (dir. 2008:130). I utredningens betänkande konstaterades att det finns ett större intresse för främjandearbete inom utbildningsområdet än inom arbetslivsområdet²³. Som underlag för betänkandet intervjuades fem lärosäten som alla såg ett tydligt behov av lagstadgade krav på aktiva åtgärder. Intresset på institutionsnivå varierade enligt lärosätena, och var, menade man, i många fall svårt att påverka på grund av den långtgående decentraliseringen av ansvar inom högskolevärlden. De intervjuade lärosätena upplevde att det finns goda möjligheter att styra universitet och högskolor hårdare i aktuella avseenden, mot bakgrund av att de i de flesta fall är statliga myndigheter. Mer konkreta krav, kanske kopplade till finansieringen av verksamheten, borde kunna ställas. Man framhöll också att det inom högskolan har funnits ett starkt tryck från studenthåll att lärosätena inte bara bör arbeta med den perso-

²² SOU 2010:7. *Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter.*

²³ SOU 2010:7, bilaga 2.

nalpolitiska jämställdheten utan att dessa även bör inkludera studenterna i ett bredare likabehandlingsarbete.

6.2.6 Läget i landet – sammanfattning

Av Heikkilä och Häyrén Wineståhls rapport framgår att det föreligger stora skillnader i resurstilldelning och organisation av jämställdhetsarbetet vid landets lärosäten. Kartläggningen visar också att det pågår en mängd olika insatser för att främja jämställdheten. Åtgärderna är av varierande art och omfattning, men till stor del handlar det om lokala, isolerade initiativ. Dokumentation, uppföljning och utvärdering av tidigare insatser är sällsynta och kopplingen mellan det praktiska arbetet och samtida genusforskning är oftast svag eller åtminstone oartikulerad. Kunskapsöverföringen, både lokalt och nationellt, skulle således kunna förbättras avsevärt. En förutsättning för det är dock att resurser för utvärdering och kunskapsutbyten tillförs jämställdhetsarbetet och de enskilda projekten, något som för närvarande bara tycks ske i undantagsfall.

Samma tendenser framkommer även i Bondestams rapport om hur det högskolepedagogiska arbetet med jämställdhets- och genusfrågor bedrivs. Även här varierar kompetensen på området mellan lärosätena och kopplingen mellan det högskolepedagogiska utvecklingsarbetet och genusforskningen är svag. Behovet av intern och extern samordning och kunskapsöverföring är stort.

Samarbeten mellan lärosäten tycks dock vanligare när det gäller de behörighetsgivande högskolepedagogiska kurserna än övriga jämställdhetsprojekt, men generellt lämnar kunskapsöverföringen en del att önska. Det är extra beklagligt eftersom vårt intryck är att det bedrivs en hel del lovvärt arbete på lokal nivå.

De resultat som framkommer i rapporterna stämmer väl överens med de slutsatser delegationen dragit efter beredningen av de inkomna projektansökningarna. Det samtida arbetet med jämställdhet i akademien tycks i stor utsträckning bedrivas sidoordnat, trots att ambitionen sedan ett antal år har varit att integrera jämställdhet på alla områden, i alla processer och i alla beslut. Så länge detta inte är genomfört krävs dock fortsatta initiativ i projektform för att driva frågan framåt och skynda på integreringsprocessen. Att arbetet bedrivs sidoordnat är alltså inte ett underbetyg åt de projekt som pågår, men kan ses som ett symptom på statusen för den övergripande processen

med genusintegrering. Den tycks gå långsamt både generellt och på specifika områden som t.ex. den högskolepedagogiska verksamheten.

Som framgått har det inte gjorts någon samlad uppföljning av det jämställdhetsarbete som lärosätenas enligt lag ska bedriva, sedan diskrimineringslagarna slogs samman. De något äldre uppföljningar som finns indikerar dock att kvaliteten i arbetet på området varierar mycket mellan lärosätena. Det blir i uppföljningarna också tydligt att universitet och högskolor – genom sin organisatoriska och verksamhetsmässiga komplexitet – har särskilda utmaningar som måste hanteras i jämställdhetsarbetet.

7 Internationell utblick

7.1 Kvinnor och män i högre utbildning och forskning – statistiska nedslag i när och fjärran

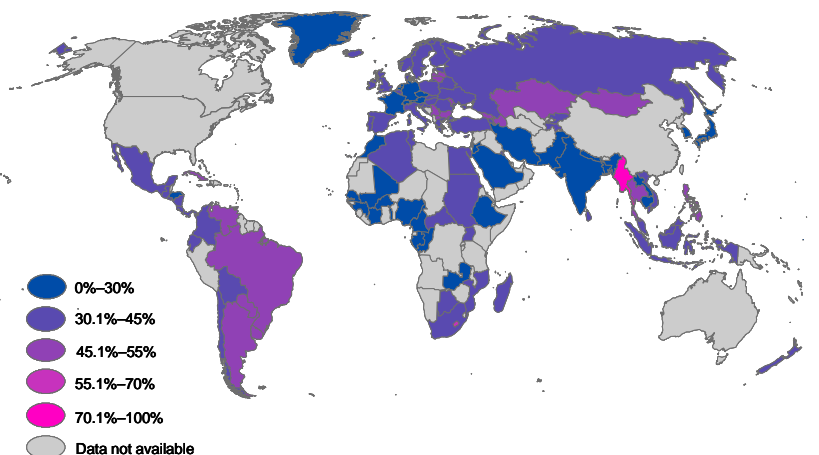
Internationellt framhålls Sverige ofta som ett föregångsland när det gäller jämställdhet. Att Sverige är ett jämställt land ingår också i den svenska självbilden.¹ När det gäller utbildning och forskning stämmer detta dåligt överens med verkligheten, bl.a. om man ser till andelen kvinnliga professorer i ett internationellt perspektiv. Sverige är dock ett av flera länder som under lång tid gjort aktiva insatser på området. I detta kapitel redovisas översiktligt internationell statistik samt delar av det arbete som pågår i olika internationella organ för att främja jämställdhet inom högre utbildning och forskning.

Globalt är en jämn könsfördelning inom högre utbildning och forskning sällsynt. Endast i sju av de 139 länder i vilka tillgängliga data finns, har man uppnått detta inom den högre utbildningen. Afrikanska länder söder om Sahara har lägst andel högutbildade i befolkningen, fyra procent av kvinnorna och sju procent av männen. Nordamerika och Västeuropa har högst andel: i dessa regioner deltar kvinnor i högre utbildning i större utsträckning än män. Detta gäller även i Centralasien, Central- och Östeuropa, Latinamerika och Karibien. Av världens forskare är knappt 30 procent kvinnor. Andelen kvinnliga forskare varierar dock avsevärt mellan olika regioner och länder. I Latinamerika och Karibien är hela 46 procent av forskarna kvinnor, medan motsvarande siffra för Asien är endast 18 procent. I de flesta länderna i Centralasien råder könsbalans i forskarkåren. I Afrika är andelen kvinnor av forskarna 33 procent. Det är en större andel än i Europa där andelen ligger på världsgenomsnittet, 30 procent.²

¹ Eduards M., *Förbjuden handling. Om kvinnors organisering och feministisk teori*, 2002, s. 122.

² Husu 2010, s. 7; European Commission, Directorate-General for Research. *She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*. Luxembourg: Office for official publications of the European communities, 2009.

Figur 7.1 Andelen kvinnor bland forskare, 2007 eller senast tillgängliga år



Uppgifterna är baserade på antal personer med undantag för Kongo och Indien där man utgått från heltidsekvivalenter. Källa: UNESCO Institute for Statistics, augusti 2010, www.uis.unesco.org

7.1.1 Läget i EU

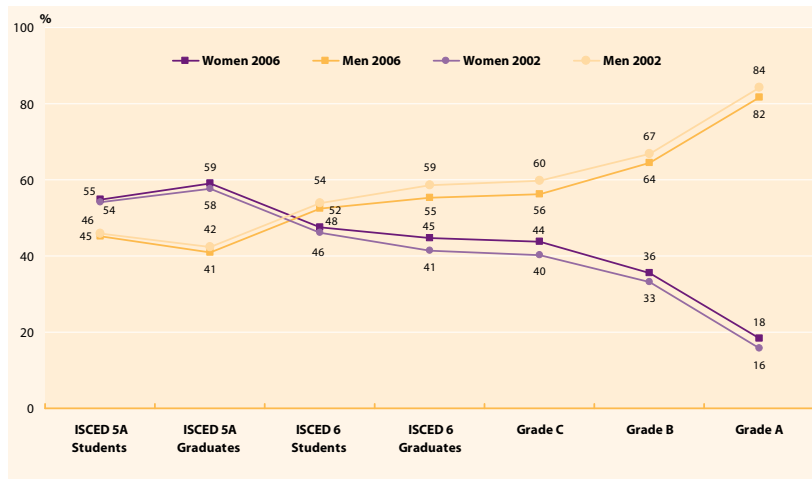
I EU som helhet har unga kvinnor inte bara kommit i kapp utan också gått om unga män när det gäller högre utbildning (59 procent kvinnor och 41 procent män). Utbildningsglappet mellan män och kvinnor totalt sett minskar således. Fortsätter denna trend innebär det att män inom en överskådlig framtid kommer att vara underrepresenterade i gruppen högutbildade. Kvinnor och män studerar dock fortfarande olika ämnen. I alla EU-länder är kvinnor underrepresenterade inom natur- och teknikvetenskap. Över tid har emellertid kvinnor, men inte män, vidgat sina utbildningsval. Inom alla ämnesområden, förutom natur- och teknikvetenskap, är en majoritet kvinnor. Insatser för att bryta könsstereotypa utbildningsval i EU-länderna har främst riktats mot flickor och kvinnor och i mycket liten utsträckning mot pojkar och män.³ Män har också en högre sysselsättningsgrad än kvinnor på respektive utbildningsnivå. Denna skillnad är dock mindre ju högre utbildning man har.

Även andelen kvinnliga forskare ökar i EU-länderna. Av dem som avlade doktorexamen 2006 utgjorde kvinnor 45 procent och män följaktligen 55 procent. På professorsnivå var däremot mansdominansen stark: av professorerna var 82 procent män och 18 procent kvinnor.

³ *Beijing + 15: The platform for Action and the European Union. Report from the Swedish presidency of the Council of the European Union.* Stockholm: Integrations- och jämställdhetsdepartementet, 2010.

Endast i sju länder var andelen kvinnliga professorer över 20 procent och i flera EU-länder var nio av tio professorer män. Inom naturvetenskap och teknik var mansdominansen störst: detta gällde på alla nivåer i den akademiska karriären. Minst andel kvinnor i professorskåren återfanns inom teknologi (7 procent), medan den största andelen kvinnor fanns inom humaniora (27 procent) och socialvetenskap (18 procent).⁴

Figur 7.2 Andel män och kvinnor i en typisk akademisk karriär, EU-27, 2002/2006



Källa: She Figures 2009 (S. 73).

Definition av de olika nivåerna:

A: Den högsta befattningen som forskare, motsvarande professor.

B: Forskare, i mindre seniora befattningar än professor, men mer seniora än nyligen disputerade).

C: Den första befattning en nyligen disputerad forskare normalt skulle rekryteras till.

ISCED 5A: Högre utbildning som kvalificerar för forskarutbildning och yrken med höga kompetenskrav.

ISCED 6: Forskarutbildning som leder till doktorsgrad.

⁴ Husu 2010, s. 7 ff.

Karriärstrukturerna vid europeiska universitets och globalt är varierande, vilket försvårar rättvisande jämförelser mellan länder. Tjänsten som *full professor* är dock i regel den högsta akademiska befattningen, vilket gör den lämpad för jämförelser. Professorstjänsterna har dessutom ett symboliskt värde. Hur stor andel av den forskande och undervisande personalen som utgörs av professorer varierar emellertid avsevärt mellan olika länder.

Detsamma gäller professorernas relativa status. Ett system där andelen professorer är stor erbjuder sannolikt fler möjligheter för kvinnor än ett system där professorstjänsterna är relativt få. I EU-länderna är i genomsnitt 18 procent av alla manliga forskare och lärare professorer, och 7 procent av alla kvinnliga. I vissa EU-länder är en stor andel av forskarna professorer, exempelvis är 43 procent av de manliga forskarna och 26 procent av de kvinnliga forskarna professorer i Rumänien. Även i Italien, Israel, Slovenien och på Island är en stor andel av de manliga forskarna professorer (över en tredjedel) och detsamma gäller de kvinnliga forskarna (16–18 procent). I Sverige och Tyskland är däremot en relativt liten andel av forskarna professorer (18 respektive 9 procent av alla manliga forskare och 5 procent respektive 3 procent av alla kvinnliga).⁵

Av universitetsrektorerna och motsvarande inom EU var 9 procent kvinnor och 91 procent män 2007. Endast i de nordiska länderna har en större andel kvinnor nått universitetens ledningspositioner⁶. Även när det gäller statliga vetenskapliga styrelser och råd skiljer Finland, Norge och Sverige ut sig med över 40 procent kvinnor, medan EU-genomsnittet ligger på 22 procent kvinnor. Däremot är andelen kvinnliga professorer bara på en genomsnittlig nivå i Norge och Sverige. Enligt *Glass Ceiling-index*⁷ är glastaket i den akademiska karriären påtagligt tjockare i Sverige och Danmark än genomsnittligt i EU. Finland däremot har en jämförelsevis stor andel kvinnliga professorer (25 procent), medan Danmark har en unikt liten andel kvinnliga professorer (12 procent). Tidigt

⁵ Ibid.

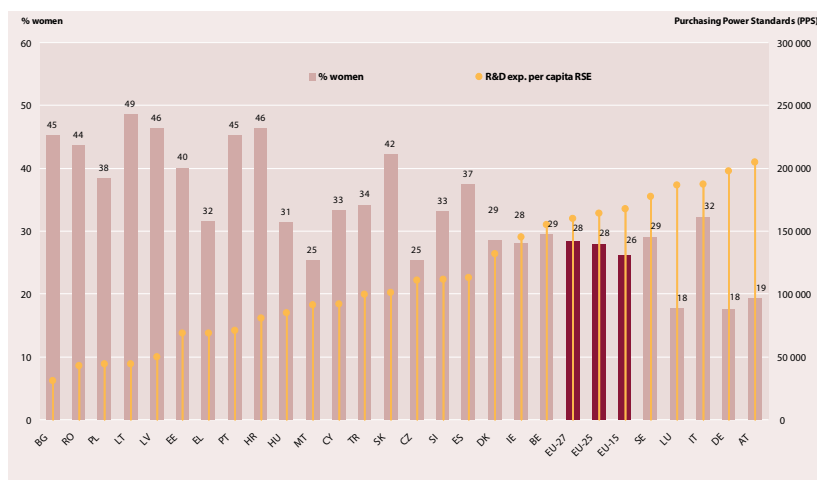
⁶ Andelen kvinnor bland universitetsrektorerna eller motsvarande är 43 procent i Sverige, 33 procent på Island, 29 procent i Norge och 25 procent i Finland.

⁷ Glass ceiling -index (GCI) illustrerar hur svårt kvinnor har att nå högsta nivån i den akademiska hierarkin. Indexet mäter den relativa chansen för kvinnor, jämfört med män, att nå en topposition. GCI jämför andelen kvinnor i professorsposition med andelen kvinnor i övriga akademiska positioner. Värdet 1 betyder att det inte finns någon skillnad i avancemang mellan kvinnor och män. Värdet mindre än 1 betyder att kvinnor är relativt överrepresenterade på toppositioner, och värden större än 1 att kvinnor är relativt underrepresenterade på toppositioner. Ju högre GCI-värde, desto tjockare glastak. Det finns problem med jämförbarheten mellan länder, beroende bl.a. på olikheter i tjänstekategorierna. *She Figures 2009*, s. 68.

engagemang för jämställdhetsfrågor, generellt och även inom högre utbildning och forskningspolitik, kännetecknar Norden jämfört med övriga EU-länder. De nordiska länderna är också de mest forskningsintensiva i EU om man ser till andelen forskare i arbetskraften.⁸

Forskningsintensitet kan mätas på olika sätt. I EU-rapporten *She Figures 2009* jämförs länderna efter hur stora utgifter de har för forskning och utveckling (FoU) räknat per forskare (heltidsekvivalenter). Det fanns ett starkt negativt samband mellan forskningsintensitet mätt på detta sätt och andelen kvinnor inom FoU. De länder som hade lägst FoU-utgifter (Bulgarien, Rumänien, Polen, Litauen och Lettland) var också bland dem som hade högst andel kvinnor inom FoU. De länder som hade högst FoU-utgifter var Österrike, Tyskland, Italien och Luxemburg, tätt följda av Sverige. Bland dessa länder återfanns de med lägst andel kvinnliga forskare (18 procent i Luxemburg och Tyskland och 19 procent i Österrike).⁹

Figur 7.3 Andel kvinnliga forskare (heltidsekvivalenter) och FoU-utgifter mätt i Purchasing Power Standards (PPS) per capita (avseende forskare, 2006



Källa: She Figures 2009.

Forskare: En heltidsekvivalent motsvarar en årsarbetskraft.

⁸ Husu 2010, s. 19 ff.

⁹ European Commission, directorate-General for Research, 2010 s. 96 och s. 102.

Purchasing power parties (PPPs) definieras som en slags konverteringsvaluta som både översätter nationella valutor till en gemensam valuta samt utjämnar köpkraften hos olika valutor. PPS är alltså en konstruerad gemensam valutan som underlättar jämförelser mellan olika nationella valutor.

I en jämförande europeisk studie, *Women in European Universities*¹⁰, undersöktes kvinnliga och manliga professorers villkor i akademien. Studien byggde på ett omfattande material från sju länder och visade inga signifikanta könsskillnader avseende vetenskaplig publicering och social bakgrund. Däremot påvisades tydliga skillnader rörande professorernas familjesituation. Nästan hälften av de kvinnliga professorerna var gifta med en annan akademiker. Kvinnliga professorer levde också själva utan barn i större utsträckning än sina manliga motsvarigheter. En majoritet av de manliga professorerna levde i relationer där partnern bar det huvudsakliga ansvaret för det obetalda hemarbetet. Stora skillnader fanns vidare i hur man upplevde sin arbetsmiljö på universitetet. Kvinnorna rapporterade i större utsträckning psykosociala påfrestningar samt en för stor arbetsbelastning, särskilt avseende administrativt arbete. När det gällde synen på huruvida kvinnor är accepterade i vetenskapssamfundet ansåg de manliga professorerna att de var det, medan de kvinnliga professorerna var av motsatt uppfattning.

7.2 Internationellt arbete för jämställdhet i högskolan

7.2.1 Arbetet inom FN

Jämställdhet i högre utbildning och forskning är en fråga som diskuteras i flera internationella organ. På FN-nivå behandlas den främst som en fråga om tillgänglighet för flickor och kvinnor. I UNESCO:s arbete är jämställdhet en av två globala prioriteringar som konkretiseras i handlingsplanen *Priority Gender Equality Action Plan*, som gäller för perioden 2008-2013. Strategin i handlingsplanen är dubbel, dels ska UNESCO:s fem huvudprogram och annan verksamhet jämställdhetsintegreras, dels arbetar man med jämställdhetsspecifika program. UNESCO arbetar främjande genom att bl.a. stödja forsk-

¹⁰ Se Husu 2010, s. 12f.

ning, ta fram statistik och metoder samt genom policyutvecklande insatser. I FN bedrivs arbetet för jämställd utbildning också inom ramen för *Pekingplattformen*¹¹ som antogs av medlemsländerna vid FN:s fjärde kvinnokonferens 1995. Pekingplattformen, som är en handlingsplan för jämställdhet på alla samhällets områden, specificerar sex strategiska mål på utbildningsområdet, bl.a. rättvis tillgång till utbildning, att förbättra kvinnors tillgång till yrkesutbildning, naturvetenskap, teknikvetenskap och vidareutbildning, och att främja livslångt lärande och fortbildning för flickor och kvinnor.

7.2.2 Arbetet i EU

I EU:s arbete på utbildningsområdet deltar ett antal EES-länder och ansökarländer: sammanlagt handlar det om 32 länder. Samarbetet sker genom olika program, gemensamma överenskommelser och utbyten i policyfrågor. *Pekingplattformen* har följts upp på EU-nivå vid tre tillfällen med fem års mellanrum, senast under det svenska ordförandeskapet 2009 genom rapporten *Beijing + 15: The platform for Action and the European Union*.

Under det tyska EU-ordförandeskapet 2007 togs tre indikatorer fram för att mäta utvecklingen när det gäller jämställdhet och utbildning. Dessa knyter delvis an till målen i Pekingplattformen. Indikatorerna är kvantitativa och mäter bl.a. könsfördelningen inom olika ämnesområden och på olika hierarkiska nivåer inom det akademiska systemet, men de omfattar även sysselsättningsgrad för personer på olika utbildningsnivåer.

EU finansierar forskning genom det s.k. Sjunde ramprogrammet (*The Seventh Framework Programme*), som ska löpa under åren 2007–2013. Det är den största forskningssatsningen som någonsin gjorts inom EU. Programmet har en totalbudget på ca 53 miljarder Euro (ca 490 miljarder SEK). Inom ramprogrammet framhålls att kvinnors deltagande i forskningen ska främjas och att genusperspektivet (*gender dimension*) och jämställdhet ska främjas inom alla forskningsområden. Jämställdhet och genus har inkluderats på olika sätt i EU:s senaste tre ramprogram. Redan 1999 satte EU-kommissionen som mål att minst 40 procent av det underrepresenterade könet skulle finnas i bl.a. rådsgrupper och andra organ i femte ramprogrammet.¹²

¹¹ Det fullständiga namnet är *The Beijing Declaration and Platform for Action for Equality, Development and Peace*, men den kallas även kort och gott för *Platform for action*.

¹² European Commission. *Women and Science: Mobilising women to enrich European research*. COM (1999) 76. Brussels, 17.02.1999.

Senare utökades målet till att omfatta även de projekt som finansierades inom sjätte och sjunde ramprogrammen. I en halvtidsuppföljning av sjunde ramprogrammet konstateras att framsteg har gjorts rörande könsbalansen, särskilt i de organ där kommissionen har ett direkt inflytande, t.ex. i utvärderingspaneler, expert- och rådsgrupper. När det gäller programmets forskningsprojekt ser det något sämre ut, men andelen kvinnor har ändå ökat från ca 16 procent i sjätte ramprogrammet till 25,5 procent i dagsläget.¹³

År 2005 antog Europeiska rådet också ett mål om 25 procent kvinnor på ledande positioner inom den offentligt finansierade forskningen. Väldigt få åtgärder för att nå målet har dock vidtagits av medlemsländerna, vilket till stor del beror på att det inte sattes någon slutlig tidsgräns för måluppfyllelsen. Det finns inte heller någon kontrollfunktion eller återrapporteringskyldighet för medlemsländerna.¹⁴

År 2009 publicerades EU-rapporten *Gender challenge in research funding. Assessing the European National Scenes*, där fördelningen av forskningsmedel i europeiska länder analyserades ur ett jämställdhetsperspektiv. Medlemsländerna, inklusive de sex associerade länderna, fördelar sig enligt rapporten i två grupper: en aktiv grupp som främjar och bevakar jämställdhetsperspektivet i fördelningen av forskningsmedel och en inaktiv grupp som i princip inte vidtagit några åtgärder alls. Finland, Norge och Sverige har längst tradition (sedan sent 1970-tal/tidigt 1980-tal) och sägs vara särskilt aktiva i detta arbete, medan Danmark och Island anslöt senare. Inom den aktiva gruppen finns också ett antal länder som börjat vidta åtgärder under senare tid. Här återfinns de länder som inom EU har den största underrepresentationen av kvinnliga forskare: Österrike, Tyskland, Schweiz, Nederländerna och Belgien. Inom den aktiva gruppen finns också länder där kvinnor har en starkare ställning: Storbritannien, Irland och Spanien. Den inaktiva gruppen består av återstående länder, vilket är en majoritet av de europeiska länderna. Rapporten visade att kvinnor var underrepresenterade både bland sökande till och mottagare av forskningsbidrag samt bland beslutsfattare som beviljar forskningsmedel. Kvinnliga forskare tenderade att ansöka om mindre belopp än män. Av rapporten framgick också hur det ser ut ifråga om större forskningsansatser på excellens. Generellt sett var könsobalansen i dessa satsningar särskilt stor.

¹³ European Commission. *Interim Evaluation of the Seventh Framework Programme*. Report of the Expert Group, 2010.

¹⁴ European Commission, Directorate-General for Research. *Stocktaking 10 years of "Women in Science" policy by the European Commission 1999–2009*. Luxembourg: Office for official publications of the European communities, 2009.

Inom EU finns även andra institutionella ramverk som främjar och påverkar förutsättningarna för jämställdhet i den högre utbildningen. EU-länderna enades år 2000 om Lissabonstrategin, vars mål var att EU år 2010 skulle vara världens mest konkurrenskraftiga och dynamiska kunskapsbaserade ekonomi. Inom ramen för Lissabonstrategin antogs *En färdplan för jämställdhet (2006–2010)* som bl.a. syftade till att skapa samma möjligheter till ekonomiskt oberoende för kvinnor och män. I färdplanen framhölls att de framsteg kvinnor gjort på utbildnings- och forskningsområdet inte tas tillvara på arbetsmarknaden.

Lissabonstrategins uppföljare kallas EU2020, och antogs av EU:s stats- och regeringschefer vid Europeiska Rådets möte i juni 2010. Tre av de överordnade målen i EU2020 är att höja utbildningsnivån genom att öka andelen i befolkningen som avslutat en eftergymnasial utbildning, att eftersträva en sysselsättningsgrad på 75 procent för alla kvinnor och män i åldrarna 20–64 samt att förbättra villkoren för forskning och utveckling. Utifrån de övergripande målen fastställer medlemsstaterna nationella mål som är anpassade till ländernas olika utgångslägen och förutsättningar. I strategin påpekas att handlingsprogram för att främja jämställdhet behövs för att öka arbetskraftsdeltagandet, tillväxten och den sociala sammanhållningen. Inom ramen för EU 2020 har *Innovation union Flagship Initiative* lanserats¹⁵. Syftet med *Innovation Union* är att förbättra ramvillkoren och tillgången till finansiering för forskning och innovation, för att säkerställa att innovativa idéer kan omvandlas till produkter och tjänster som skapar tillväxt och sysselsättning. Jämställdhet och möjlighet att förena privatliv och arbetsliv ska vara en del i arbetet med att öka antalet forskare och förbättra deras villkor.

I juni 2010 publicerade EU-kommissionen rapporten *Gender Differences in Educational Outcomes: study on the measures taken and current situation in Europe*. Rapporten visar bl.a. att två tredjedelar av länderna har jämställdhetsstrategier som inriktas på den horisontella könssegregeringen i högre utbildning. Nästan alla strategier och projekt riktas dock ensidigt till kvinnor. När det gäller den vertikala könssegregeringen har endast en tredjedel av länderna konkreta strategier för att åtgärda problemet. Länder som har stra-

¹⁵ Innovation Union är ett av sju s.k. "flaggskeppsinitiativ" inom ramen för EU 2020. De övriga initiativen är: Youth on the move, A digital agenda for Europe, Resource efficient Europe, An industrial policy for the globalisation era, An agenda for new skills and jobs och European platform against poverty. EU-kommissionens skrivelse *EUROPE 2020 A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*. Luxembourg: Office for official publications of the European communities, 2010.

tegrier inriktade på båda den vertikala och horisontella könssegreringen är Belgien, Tyskland, Nederländerna, Österrike, Sverige, Storbritannien och Norge.

7.2.3 Trender i det internationella arbetet

Frågan om jämställdhet i akademien har varit på dagordningen i USA, Kanada och de nordiska länderna i över tre decennier, minst lika länge i USA och Kanada, och inom EU de senaste tio åren. Frågans prioritet inom olika EU-länder varierar dock. Traditionellt har jämställdhetsinsatser fokuserat på kvinnor som problem, och sällan ifrågasatt och problematiserat organisation, ledarskap, struktur och kultur i högskolesektorn. En gradvis förändring mot ett bredare, organisationsperspektiv kan observeras sedan mitten av 1990-talet, samtidigt som jämställdhetsintegrering började tillämpas inom jämställdhetspolitiken speciellt i Europa. En tydlig internationell trend i arbetet för jämställdhet i akademien och forskningen är att fokusera på att rekrytera och få fler kvinnor att stanna kvar inom det teknisk-naturvetenskapliga området.

Sammantagna erfarenheter från praktiskt arbete och forskning om jämställdhet i akademien visar att det vetenskapliga samfundet är svårt att förändra (se även 4.3.3). Få länder kan uppvisa en långsiktig, välkoordinerad och konsistent verksamhet för att främja jämställdheten i akademien. Bland de som ligger långt framme i detta arbete finns både länder med mycket låg andel kvinnor i akademien och forskningen (t.ex. tyskspråkiga Europa), och länder där jämställdhetsfrågor länge stått högt på den högskole- och forskningspolitiska dagordningen (t.ex. Norge och USA). I dessa länder har jämställdhetsinsatserna haft politisk prioritet, flera centrala nationella aktörer har involverat och adekvata ekonomiska resurser har avsatts för arbetet. Det innebär möjligheter till fortlöpande översyn, utvärdering och anpassning, samt att det finns resurser för effektiv kunskapsspridning.¹⁶

¹⁶ Husu 2010.

8 Den svenska högskolan – vissa utvecklingslinjer och reformer

Frågan om jämställdhet i högskolan är förstås beroende av hur högskolan är organiserad och fungerar i allmänhet. För delegationen är det därför viktigt att förhålla sig till den övergripande utvecklingen inom högskole- och forskningspolitiken. I detta kapitel redovisas kortfattat vissa aktuella utvecklingslinjer och reformer.

8.1 Allmän bakgrund

Läsåret 2008/09 nådde antalet högskolenyborjare sin högsta nivå någonsin – 94 000 personer som inte tidigare studerat vid svensk högskola påbörjade högre utbildning. Såväl studenter med lågutbildade föräldrar som studenter med utländsk bakgrund var – liksom tidigare – underrepresenterade bland nybörjarna i högskolan. Totalt finns vid universiteten och högskolorna närmare 400 000 registrerade studenter. En del av dessa har studieuppehåll eller studerar på deltid. Räknas dessa om till helårsstudenter blir antalet 280 000.

Den kraftiga ökningen av såväl utbildning på grundnivå som avancerad nivå avspeglas i en ökning av den forskande och undervisande personalen. Ökningen 2009 var 5 procent. Antalet anställda lärare och forskare vid lärosätena är i dag närmare 65 000 personer – omräknat i helårspersoner ca 25 000 – vilket gör universiteten och högskolorna till den enskilt största statliga sektorn.

Ökningen av antalet anställda hänger ihop med en ökning av intäkterna för forskning. Universitetens och högskolornas intäkter för forskning och utbildning på forskarnivå var nästan 30 miljarder kronor 2009. Det är en ökning om 1,9 miljarder, eller 7 procent, i fasta priser jämfört med föregående år. En så stor intäktsökning har inte förekommit tidigare. Både direkta statsanslag och lärosätenas intäkter från externa finansörer ökade.

Lärosätenas totala anslag från staten uppgår i dag till nästan 50 miljarder kronor per år. Av dessa utgör 65 procent direkta statsanslag. Mätt i intäkter för alla lärosäten går generellt sett knappt hälften till utbildning och drygt 50 procent till forskning.

8.2 Styrning och självständighet

Enligt 1974 års regeringsform är universitet och högskolor i likhet med hundratals andra statliga inrättningar förvaltningsmyndigheter under regeringen. Genom högskolelagen, högskoleförordningen och en mängd andra lagar och förordningar är de infogade i ett relativt uniformt regelverk. I ett historiskt perspektiv har den svenska högskolan knappast varit så likformig och enhetlig som denna reglering antyder. Såväl associationsformer som modeller för ledning och styrning har varierat. Tendensen till homogenisering var särskilt stark under perioden 1970–1993, men därefter har en viss variationsbredd åter gjort sig gällande. Högskolereformen 1993 syftade till en avreglering jämfört med 1977 års högskolelagstiftning. Sedan 1993 har det dock skett en återreglering inom många områden. Några helt raka utvecklingslinjer är dock svåra att skönja. Snarare handlar det om krafter som dragit i olika riktningar, i ett samhälle där forskning och högre utbildning kommit att växa i omfång och därmed också hamnat i skärningspunkten för många olika önskemål och anspråk.¹

Under den senaste mandatperioden har politiken åter gått i riktning mot avreglering och mindre statlig styrning. Regeringen har bl.a. presenterat förslag för att minska den statliga styrningen av de forskningsstiftelser som bildades av medel från de tidigare löntagarfonderna. I propositionen *Ökad frihet för vissa stiftelser som finansierar forskning* (2009/10:136) föreslogs att regeringen inte längre ska utse och entlediga samtliga styrelseledamöter.

Våren 2010 överlämnades propositionen *En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor* (prop. 2009/10:149, bet. 2009/10:UbU23) till riksdagen. Enligt regeringen är syftet med propositionen att öka universitetets och högskolors frihet inom två centrala områden, intern organisation och lärare, genom att avreglera de omfattande och detaljerade bestämmelser som finns i bl.a. högskolelagen (1992:1434) och högskoleförordningen (1993:100).

¹ SOU 2008:104 *Självständiga lärosäten*.

Regeringen föreslår att ett universitet eller en högskola själv ska besluta om sin interna organisation, förutom när det gäller styrelse och rektor. När ett universitet eller en högskola beslutar om sin organisation ska dock alltid två principer beaktas. Beslut som kräver en viss, kvalificerad bedömning ska fattas av personer med vetenskaplig eller konstnärlig kompetens. Studenterna ska ha rätt att vara representerade när beslut fattas eller beredning sker som har betydelse för utbildningen eller studenternas situation.

Den detaljreglering av läraranställningar som finns i högskoleregelverken ska vidare bli mindre omfattande. Regeringen föreslår att det för utbildning och forskning ska finnas professorer och lektorer anställda som lärare vid universitet och högskolor. Professor ska liksom i dag vara den främsta anställningen som lärare. Regeringen ska föreskriva om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som ska gälla vid anställning av professorer och lektorer. När det gäller anställning som professor bör ett sakkunnigutlåtande om de sökandes skicklighet inhämtas. Ett så kallat kallelseförfarande bör införas vid anställning av professorer. Beslut som rör anställning av professorer bör fattas av rektor.

Utöver professorer och lektorer bör universitet och högskolor själva få besluta vilka kategorier av lärare som ska vid lärosätet och om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som bör gälla för dessa lärare. Universitet och högskolor bör själva få bestämma över anställningsförfarandet. Kvinnor och män bör vara jämställt representerade bland dem som deltar i beredning som rör anställning av lärare.

Flera tidsbegränsade anställningar bör inte längre regleras i högskoleförordningen. De allmänna reglerna om tidsbegränsade anställningar som finns i lagen (1982:80) om anställningsskydd blir då tillämpliga för anställda vid statliga universitet och högskolor. Det innebär även att arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal kan komma överens om lösningar som avviker från dessa regler.

Slutligen ska detaljregleringen av utbildningen minska. Universitets och högskolors redovisning av resultat bör ske utifrån de uppgifter som lärosätena har enligt högskolelagen och till de förordningar som ansluter till lagen. Mål och återrapporteringskrav i regleringsbrevet bör vara ett komplement till dessa uppgifter och bör därför bli färre.

I propositionen konstaterar regeringen samtidigt att dess behov av att följa verksamheten ökar i takt med att den politiska detaljstyrningen av universitet och högskolor minskar. Uppföljning bör

enligt regeringen ske löpande genom årsredovisning, myndighetsdialog, krav på betryggande intern styrning och kontroll och eventuella särskilda återrapporteringskrav. I sammanhanget betonas också kontrollaspekten. Regeringen menar att förslagen och bedömningarna i propositionen innebär att det blir nödvändigt att överväga hur den granskande verksamheten ytterligare kan stärkas i en högskolesektor som går mot friare villkor. Särskilt uppmärksammas behovet av att kontrollera kvaliteten i utbildningars resultat (jfr nedan).

I fråga om jämställdhet anför i propositionen att regeringen avser att noga följa hur denna utvecklas vid universitet och högskolor till följd av lärosätenas ökade frihet och självbestämmande i fråga om läraranställningar. Regeringen har i september 2010 givit Högskoleverket i uppdrag att göra en sådan uppföljning.²

8.3 Ett nytt kvalitetsutvärderingssystem

Delvis kopplad till propositionen om ökat självständighet för lärosätena är propositionen om ett nytt kvalitetsutvärderingssystem, *Fokus på kunskap – kvalitet i den högre utbildningen* (prop. 2009/10:139). Regeringen anför som en bakgrund till förslagen i denna proposition följande:

En konsekvens av att styrningen av universiteten och högskolorna minskar är att behovet av nationell kvalitetssäkring och tillsyn ökar. Ökad frihet ställer alltså ökade krav på en effektiv och ändamålsenlig tillsyn och kvalitetssäkring. I ett högskolesystem som blir alltmer decentraliserat och autonomt är Högskoleverket en viktig myndighet. Högskoleverkets huvuduppdrag bör vara att ha en tydlig roll som granskande myndighet med ansvar för kvalitetssäkring.

Enligt förslaget ska det nationella kvalitetssäkringssystemet bestå av kvalitetsutvärderingar av utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå samt prövningar av examenstillstånd. Högskoleverket ska ansvara för att dessa utvärderingar och prövningar genomförs. Utbildning som leder till examina på grundnivå och avancerad nivå ska utvärderas av Högskoleverket i fyraårscykler och främst avse bedömning av utbildningens resultat. Bedömningarna ska göras av externa, oberoende sakkunniga och hållas samman av Högskoleverket. Resultatbedömningen ska göras utifrån granskning av studenternas

² Regeringsbeslut 2010-09-30 (U2010/5703/UH).

självständiga arbeten och universitetens och högskolornas självvärderingar av utbildningens resultat i kombination med sakkunnigas platsbesök vid lärosätena. Vidare bör resultat från enkäter till tidigare studenter ingå i bedömningen. Utvärderingen bör resultera i ett samlat omdöme om utbildningens kvalitet på en tregradig skala.

Lärosätenas självvärdering har, i kombination med platsbesök av sakkunniga vid lärosätena, två syften. Det ena syftet är att redovisa utbildningsresultat i relation till examensmål som inte visas genom studenternas självständiga arbeten eller enkäter till tidigare studenter. Det andra syftet är att redovisa och förklara förutsättningar som har en mer påtaglig betydelse för utbildningens resultat. Det skulle t.ex. kunna vara om studenternas förutsättningar eller bakgrund från studieovana miljöer innebär sämre förutsättningar för en utbildning att nå mycket goda resultat.

Från 2013 kommer de universitet och högskolor som får det högsta omdömet vid kvalitetsutvärdering att premieras resursmässigt. Den kvalitetsbaserade resurstilldelningen syftar till att vara kvalitetsdrivande genom att skapa incitament för universitet och högskolor att sträva mot högre kvalitet i utbildningarna.

Högskoleverket fick i juli 2010 i uppdrag av regeringen att, utifrån bl.a. bedömningarna i propositionen, närmare utveckla och ta fram ett system för kvalitetsutvärdering av utbildning på grundnivå och avancerad nivå.³ Högskoleverket ska, enligt uppdraget, vid årsskiftet 2010/2011 påbörja arbetet med kvalitetsutvärdering av utbildning på grundnivå och avancerad nivå enligt det nya systemet.

8.4 Förändringar i regelverket för antagning till högskolan

Inför högskolestarten hösten 2008 respektive 2010 trädde en rad regelförändringar i kraft som påverkar kraven för grundläggande och särskild behörighet, meritvärdering och urval. I och med regeringens proposition *Vägar till högskolan för kunskap och kvalitet* (prop. 2006/07:107) har bl.a. kraven för grundläggande behörighet skärpts. Den tidigare urvalsgruppen för sökande med resultat från högskoleprovet i kombination med arbetslivserfarenhet, liksom regeln om grundläggande behörighet på grund av ålder, arbetslivserfarenhet och kunskaper i svenska och engelska, den s.k. 25:4-regeln, har

³ Regeringsbeslut 2010-07-08 (U2010/4164, 3546, 3552/UH).

tagits bort. En förändring var också att sökande till en högskoleutbildning kan få meritpoäng för betyg i fördjupningskurser i språk och matematik samt för betyg i gymnasiekurser som är relevanta för utbildningen. Vidare gavs möjlighet att låta upp till en tredjedel av de antagna tas in på grundval av vad som benämns ”av högskolan beslutade urvalsgrunder”. Tidigare hade detta gällt för högst en femtedel av de antagna. Lärosätena fick således större frihet att själva bestämma vilka urvalsgrunder som ska gälla. Den sistnämnda förändringen har följts upp av Högskoleverket, som konstaterar att denna urvalsgrund har använts i relativt liten skala. Skäl till detta kan, enligt Högskoleverket, vara att det råder en osäkerhet kring vad som är tillåtet enligt gällande regelverk och att egna urvalsförfaranden är förknippade med stora kostnader. För flera utbildningar är det inte heller nödvändigt att göra ett urval eftersom alla behöriga sökande kan beredas plats. De huvudsakliga anledningarna till att använda sig av den aktuella urvalsgrunden är att lärosätena vill bredda rekryteringen och hitta personer som har förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen genom att de har en viss kompetens, erfarenhet av eller fallenhet för området.

Ett antal domstolsavgöranden under 2009 föranledde en livlig offentlig debatt om möjligheterna för universitet och högskolor att vid antagning till utbildning använda kön som urvalskriterium i fall av lika meriter. Som en konsekvens av domarna beslutade regeringen våren 2010 att avskaffa möjligheten till positiv särbehandling enligt högskoleförordningen. Av formella skäl informerades riksdagen inför beslutet genom skrivelsen *Urval till högskoleutbildning utan hänsyn till kön* (skr. 2009/10:186).

Regeringen framhåller i skrivelsen att bestämmelsen i högskoleförordningen (1993:100) om kön som skiljekriterium vid likvärdiga meriter har fått oönskade effekter och betonar betydelsen av att vid tillträde till högre utbildning göra urval utifrån den sökandes meriter. Möjligheten enligt högskoleförordningen att vid urval till högskoleutbildning vid i övrigt likvärdiga meriter ta hänsyn till kön bör därför tas bort. Vid i övrigt likvärdiga meriter bör urval i stället göras genom prov eller intervjuer. Lottning bör också kunna användas. Regeringen betonar samtidigt att en sådan ändring av högskoleförordningen inte innebär någon förändring av de bestämmelser i diskrimineringslagen (2008:567) som möjliggör viss positiv särbehandling vid tillträde till högre utbildning. Det aviseras dock en översyn också av de aktuella bestämmelserna i diskrimineringslagen.

8.5 Nya former för forskningsfinansiering

Sedan andra världskriget har svensk statlig grundforskning i princip finansierats på två sätt: genom anslag direkt till universiteten (fakultetsmedel) och genom anslag via forskningsråd (rådsanslag). Det finns fyra myndigheter som i huvudsak finansierar forskning: Vetenskapsrådet, Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggande (Formas), Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS) samt Vinnova. Utöver dessa fyra finns ett större antal myndigheter som finansierar forskning inom respektive område. Även forskningsstiftelser, EU, kommuner och landsting finansierar forskning.

Genom propositionen *Ett lyft för forskning och innovation* (prop. 2008/09:5) introducerades en tredje finansieringsform inom svensk forskning, s.k. strategiska satsningar. I propositionen anges två utgångspunkter för forsknings- och innovationspolitiken. Dels måste ”mänsklighetens största utmaningar” (här nämns klimatet, energikrisen, vattenbristen, fattigdomen och demografiska förändringar, internationella konflikter och pandemier) mötas med ny kunskap, dels måste svensk konkurrenskraft i en global värld bygga på högt kunskapsinnehåll, varför forskning, innovation och utveckling är centralt för tillväxtpolitiken. De båda övergripande målen för forskningspolitiken är därför, enligt propositionen, att stärka den fria forskningen samt att forskning ska vara av hög kvalitet och relevans och komma samhället till nytta. Utifrån dessa grundförutsättningar aviserar en rad satsningar för att stärka såväl forskning som forskningsbaserade innovationer. Strategiska satsningar och excellent forsknings betydelse för samhället och näringslivet framhålls. De strategiska satsningarna ska ”kombinera rådsmedlens externa kvalitetsgranskning med fakultetsmedlens långsiktighet” (s. 24).

Satsningarna byggs upp successivt fr.o.m. 2009 för att 2012 nå en nivå om 1,8 miljarder kronor per år. Drygt 1,3 miljarder kronor av anslagen för strategiska områden tillförs anslagen till universitet och högskolor successivt åren 2010–2012. Forskningsfinansiärerna, Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS), Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggande (Formas), Statens energimyndighet, Rymdstyrelsen, Verket för innovationssystem (Vinnova) och Vetenskapsrådet tillförs resterande knappt 500 miljoner kronor för satsningar på strategiska områden. De strategiska satsningarna görs inom områden där svensk forskning ligger i den internationella forskningsfronten eller har potential att

nå dit. Utgångspunkten är att de strategiska satsningarna ska avse forskning som långsiktigt har förutsättningar att vara av högsta internationella kvalitet, forskning som kan bidra till att tillgodose stora samhällsbehov och lösa viktiga problem i samhället samt forskning inom områden med anknytning till det svenska näringslivet. De strategiska satsningarna kan därför bidra till att stärka Sveriges och svenskt näringslivs internationella konkurrenskraft (prop. 2008/09:50, s. 67). De allra flesta av de tjugo forskningsfälten som valts ut ligger inom områdena medicin, teknik och klimat. Några finns också inom humaniora och samhällsvetenskap.

I forskningspropositionen aviserades också att de direkta anslagen till universitet och högskolor skulle öka med 1,5 miljarder kronor åren 2009–2012. De tillkommande medlen, liksom 10 procent av befintliga anslag, fördelas enligt ett nytt system där kvaliteten avgör hur mycket varje universitet eller högskola får. Lärosätets kvalitet mäts utifrån antal publiceringar/citeringar i vetenskapliga tidskrifter och förmågan att erhålla externa forskningsmedel.

Regeringen uppdrog i oktober 2010 åt forskningsråden, Energimyndigheten och Vinnova att utvärdera lärosätenas insatser på en rad strategiska forskningsområden. Uppdraget omfattar en femårsperiod och kompletterar sedan tidigare beslutade årliga uppföljningar. De utvärderande myndigheterna ska beskriva de samlade resurser som har avsatts för det strategiska området, de huvudsakliga prioriteringar som har gjorts, den verksamhet som bedrivits och de väsentliga resultat som uppnåtts. Utvärderingen ska göras med avseende på vetenskaplig kvalitet i ett internationellt perspektiv samt med avseende på effekter för samhälle och näringsliv i enlighet med syftena för satsningarna som har angivits i propositionen. Om det framgår att medlen inte använts på ett för ändamålet avsett sätt ska myndigheten rekommendera en omfördelning av medel. Resultatet av utvärderingen ska redovisas till Regeringskansliet senast den 1 maj 2015.

Regeringen har också givit förutvarande universitetskanslern Anders Flodström uppdraget att utreda hur kvalitetsbaserad resursfördelning av forskningsmedel till universitet och högskolor ska kunna bygga på utvärderingar.

9 Delegationens problembild

I detta kapitel ger delegationen en översiktlig bild av vad vi anser vara de stora problemen och utmaningarna i arbetet för en jämställd högskola.

9.1 Akademin en del av samhället – med eget ansvar

Akademin är en del av samhället. Det innebär att allmänna samhälleliga förhållanden – också vad gäller (brist på) jämställdhet mellan kvinnor och män – avspeglas i akademien. Men det innebär också att ojämställda mönster och mekanismer reproduceras och tenderar att cementeras i och av akademien. Inom högskolan finns såväl vertikal som horisontell könsuppdelning. Kvinnor och män följer i stor utsträckning olika utbildningar och väljer olika forskningsområden. I forskarkarriären är män överrepresenterade och kvinnor underrepresenterade på högre nivåer.

Akademin har ett ansvar för vad som görs – och inte görs – inom dess ramar. Akademin kan inte friskriva sig från det ansvaret med hänvisning till att ojämställdheten mellan kvinnor och män grundläggs före tiden på högskolan eller utanför det akademiska systemet. Det kan den heller inte göra med hänvisning till den akademiska friheten. Den akademiska friheten handlar om friheten i val av forskningsproblem, i utveckling av forskningsmetoder och vid publicering av forskningsresultat och har ett starkt skydd. Administrativt är emellertid akademien föremål för demokratisk styrning genom regering och riksdag.

Det finns i Sverige ett förhållandevis väl utvecklat system av lagar, förordningar, myndighetsföreskrifter, regleringsbrev etc. med bäring på jämställdhet. Alla offentliga befattningshavare, också inom akademien, är i enlighet med detta skyldiga att i olika avseenden

beakta och verka för jämställdhet. Det är inte något som den enskilde kan välja att göra eller inte göra efter behag. Det är en del av själva kärnan i det professionella uppdraget. Och det är också en förutsättning för att vi ska kunna leva upp till det grundläggande målet för svensk jämställdhetspolitik: att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv.

9.2 Strukturella problem måste angripas strukturellt och långsiktigt

Under det senaste årtiondet har många olika insatser gjorts i den svenska högskolan för att främja jämställdhet. Ofta har det handlat om lokala initiativ av projektkaraktär med varierande inriktning och omfattning. Lokala projekt kan ha stor betydelse lokalt. Men projektverksamhet i sig skapar inte strukturell förändring. En stor utmaning är att utifrån lokala erfarenheter, på en övergripande central nivå, dra lärdomar och utveckla ändamålsenliga policier och instrument. Här finns mycket kvar att göra.

Det är ingen slump att den huvudsakliga strategin i regeringens jämställdhetspolitik är jämställdhetsintegrering, dvs. att konsekvent integrera ett jämställdhetsperspektiv i ordinarie beslutsprocesser. Bakom detta ligger insikten om att tidsbegränsade satsningar, innovativa projekt eller eldsjälar aldrig kan ersätta – eller kompensera för – de många små steg som tas i vardagen av alla och envar. Jämställdhet som fråga behandlas emellertid i högskolan i praktiken, oavsett om det sker utifrån ett rättvise-, organisations- eller kvalitetsperspektiv, fortfarande ofta separat eller sidoordnat. Det leder inte till långsiktigt hållbar förändring. Jämställdhet måste alltid övervägas i samband med strukturellt avgörande beslut.

Det är värt att påminna om att de stora sprången för jämställdheten inom akademien under senare årtionden har tagits i samband med generella högskolepolitiska reformer. Först, under 1960- och 1970-talen, genom den massiva utbyggnaden av högskolan, sedan genom 1975 års högskolereform vilken innebar att tidigare praktiska, kvinnodominerade utbildningar inordnades i högskolesystemet. Avgörande för jämställdheten också i dagens högskola, är inriktningen på den generella politiken för högre utbildning och forskning och hur väl jämställdhetseffekterna av övergripande högskole- och forskningspolitiska reformer följs upp.

Historiskt har insatser för jämställdhet i akademien ofta inriktats mot kvinnor – och deras intressen, kompetens och värderingar. Kvinnor har setts som ett problem, eller i varje fall gjorts till objekt för insatser. Delegationen ser en tydlig positiv tendens till förändring i detta avseende. Alltmer av uppmärksamhet ägnas akademien som sådan, dess etablerade rutiner och processer, dess organisation och tradition. Detta är en utveckling som måste understödjas.

En strukturell inriktning i arbetet innebär, per automatik, också ett krav på långsiktighet i mer allmän mening. Det finns alltid en risk att tidsbegränsade initiativ av det slag som delegationen själv är ett exempel på, i första hand blir mer eller mindre ytliga bevis på politisk handlingskraft.

9.3 Kunskap – som används – grunden för förändring

Kunskap måste vara grunden för arbetet för jämställdhet i akademien. Även om det i dag finns en hel del forskning på området, finns också stora kunskapsluckor. På vissa områden behövs därför mer forskning.

Det är dessutom så att befintlig forskning, liksom också de praktiska erfarenheter som finns, i för liten utsträckning tas till vara i arbetet för en jämställd akademi. Det gäller både nationella och internationella kunskaper och erfarenheter, inte minst rörande olika åtgärders effektivitet. Dokumentationen av de praktiska insatser som görs är ofta bristfällig. En mycket begränsad del av arbetet följs upp och utvärderas. Sammantaget försvårar detta praktisk progression och ökar riskerna för att det enskilda lärosätet i sitt jämställdhetsarbete ständigt tvingas uppfinna hjulet igen. Bristerna på detta område är sannolikt också en bidragande orsak till att samverkan och erfarenhetsutbyte mellan lärosäten förekommer i så begränsad utsträckning.

Delegationen menar att det är angeläget att hitta nya informationsvägar och kontaktpunkter mellan forskare och praktiker inom akademien. Det behövs också särskilda åtgärder för att förbättra kunskaperna och öka medvetenheten om genus och jämställdhet hos nyckelaktörer inom det akademiska systemet, inte minst rektorer och fakultetsledningar. En utmaning i arbetet för att främja jämställdhet i akademien är således att hitta metoder för att sprida relevant forskningsbaserad kunskap på ett sätt som får nyckelak-

törer att inte bara ta till sig kunskapen, utan också göra den till sin och vilja förändring.

En ytterligare utmaning är att i det praktiska arbetet beakta senare års forskning om hur vissa typer av mer traditionella jämställdhetsinsatser oavsiktligt kan befästa stereotypa föreställningar om kvinnor och män och om hur andra faktorer än kön, som till exempel klass, etnicitet och sexualitet spelar roll för vår vardagliga uppfattning om vad som är kvinnligt respektive manligt. Samtidigt måste de praktiska åtgärder som vidtas utformas för att ge konkreta resultat och minska de skillnader mellan kvinnors och mäns villkor som trots allt föreligger i dagens samhälle.

När det gäller vikten av att ta tillvara befintlig kunskap är det svårt att inte också vända blicken mot den nationella, politiska nivån. Den s.k. JÄST-gruppen inom Utbildningsdepartementet presenterade i sin slutrapport förslag till en rad angelägna åtgärder. Förslagen ligger väl i linje med de förslag som delegationen lägger fram i detta betänkande. Det handlar bl.a. om tydlighet från regeringens sida i styrning och uppföljning, om systematisk utvärdering, om tillvaratagande av projekterfarenheter och om jämställdhet som del i bedömningen av lärosätenas kvalitetsarbete (jfr avsnitt 6.1.2). En del av JÄST-gruppens förslag genomfördes, men mycket förblev ogjort. Nu är tid att lägga många års samlade erfarenheter och kunskaper till grund för ett aktivt politiskt reformarbete.

9.4 Behov av att problematisera den akademiska självbilden

Meritokratin är akademins fundament. Det är den bild av vetenskap och forskning som finns hos allmänheten. Det är också forskarnas och akademins självförståelse. I sin idealtypiska form är meritokratin ett rättvist system med stor legitimitet. I verkligheten är meritokratin emellertid mer komplex. Både vad som räknas som meriter och hur dessa sedan värderas och bedöms varierar.

Det finns enligt delegationens uppfattning ett stort behov av att ur ett jämställdhetsperspektiv problematisera akademins självbild och för akademins centrala processer som meritering, rekrytering och resurstilldelning. Till grund för dessa processer ligger begrepp som kompetens, kvalitet och excellens.

Inom utbildningen ligger fokus för dagen på kvalitetsbegreppet. Ett nytt system för kvalitetsutvärdering av utbildning införs den

1 januari 2011. Frågan om hur jämställdheten ska beaktas inom ramen för systemet är central. I den proposition med principer för det nya kvalitetsutvärderingssystemet som regeringen presenterade i mars 2010 lyste jämställdhet med sin frånvaro. Regeringen hade då ändå tidigare, bl.a. i direktiven till delegationen, lyft fram jämställdhet som en viktig kvalitetsaspekt. Under hösten 2010 har Högskoleverket arbetat vidare med att närmare utforma kvalitetsutvärderingssystemet och göra det praktiskt användbart. Det är viktigt att effekterna för jämställdheten av det nya kvalitetsutvärderingssystemet följs upp. Det är också viktigt att jämställdhetsaspekten uppmärksammas i den fortgående översynen av systemet och att jämställdhet, som ett led i detta, ytterligare operationaliseras som kvalitetsaspekt.

Inom forskningen finns liknande utmaningar. Tendensen att i ökad utsträckning lägga naturvetenskapligt inspirerade bedömningsmodeller till grund för bedömning av kvaliteten och excellens hos enskilda akademiska arbeten eller hela forskningsområden, är något som noga måste analyseras ur ett jämställdhetsperspektiv. Föreställningar om excellens styr i stor utsträckning såväl de av regeringen initierade satsningarna på excellens, starka forskningsmiljöer och strategiska områden som olika satsningar som görs av enskilda lärosäten. Denna typ av satsningar har emellertid problematiserats både av aktiva forskare och av forskningsfinansiärer, som menar att stora satsningar på ett fåtal grupper och områden underminerar snarare än stöder innovativ forskning.¹ Vilka jämställdhetseffekter satsningarna på starka miljöer, excellens, strategiska områden och motsvarande har, är en central fråga för jämställdheten i högskolan i framtiden. Det finns en risk för att en redan ojämn resursfördelning mellan kvinnor och män cementeras eller till och med förstärks till följd av att kvinnor och män fördelar sig olika mellan olika ämnesområden och finns på olika positioner i den akademiska hierarkin. En källa till oro är också den brist på transparens som ofta råder i de forskningsmiljöer och centrumbildningar till vilka de strategiska satsningarna koncentreras.

¹ Sandström m.fl. 2010. För en bredare belysning av forskningspolitiska frågor se t.ex. Benner, M. *Kunskapsnation i kris? Politik, pengar och makt i svensk forskning*. Nora: Nya Doxa, 2008.

9.5 Politiskt engagemang på central nivå nödvändigt

Vilja och engagemang på nationell politisk nivå är av avgörande betydelse för framgång i arbetet för stärkt och ökad jämställdhet i akademien. Det behövs politiker som vågar erkänna de problem som finns, som förmår se möjligheterna till förändring och som vidtar åtgärder: politiker som både pratar och prioriterar i praktiken. Och det behövs nationella system för styrning, uppföljning och utvärdering. Skälen till det är flera. Sådana system säkerställer att jämställdhet blir en fråga som hamnar på dagordningen i beslutande organ och uppmärksammas i den ordinarie verksamheten på lärosätena. De ger möjligheter för regeringen att utveckla politiken utifrån lärosätenas återrapportering. De ger också legitimitet åt och innebär ett stöd för alla dem i akademien som i sin vardag arbetar med eller på annat sätt verkar för jämställdhet. Det sistnämnda är viktigt i relation till den tröghet, det motstånd och den ovilja till förändring som är ett inslag i den akademiska kulturen.

Delegationens utvärdering av de kvantitativa rekryteringsmålen avseende högskolans personal sätter fokus på styrningsfrågornas avgörande betydelse. Den visar också att det i dag finns betydande brister på området, inte minst i fråga om uppföljningen av målen. Det är tydligt att återkopplingen till lärosätena måste förbättras och utvecklas till sina former. Lika tydligt är behovet av att utforma rejäla incitament för lärosätena, som stimulerar till systematiskt och resultatriktat arbete.

I sammanhanget finns anledning att betona att en utveckling mot mindre av traditionell myndighetsstyrning inte är okomplicerad ur ett jämställdhetsperspektiv. En framtida betydande utmaning är därför hur en ökad självständighet för lärosätena kan förenas med en ändamålsenlig och effektiv styrning och uppföljning på jämställdhetsområdet.

10 Överväganden och förslag

I detta kapitel redovisar delegationen sina överväganden samt förslag till de åtgärder vi bedömer som nödvändiga för att öka och stärka jämställdheten i högskolan. Inledningsvis redogörs för vissa grundläggande överväganden bakom förslagen och för det samlade förslagspaketets huvudinriktningar. Därpå presenteras och motiveras våra konkreta förslag i tre olika avsnitt under ledorden styrning, stöd och strategi.

I det första avsnittet behandlas förslag om regeringens ansvar för styrning, uppföljning och utvärdering. Förslagen rör både regeringens direkta styrning av lärosäten och andra statliga myndigheter och vissa myndigheters uppföljande och granskande uppgifter i relation till högskolesektorn.

I det andra avsnittet behandlas förslag till åtgärder för att stödja lärosätenas eget främjande arbete för jämställdhet. Dessa förslag syftar till att finna former för konkret process- och metodstöd, stödja framtagande av ny kunskap och skapa ekonomiskt utrymme för lärosätena att bedriva strukturförändrande arbete.

I det avslutande tredje avsnittet behandlas ett antal särskilda frågor och områden som de enskilda lärosätena i princip själva ansvarar för: de könsbundna utbildningsvalen, den högskolepedagogiska verksamheten, vikten av studentmedverkan samt ledarskap och arbetsgivarfrågor. Det är områden som vi bedömer vara av strategisk betydelse för jämställdheten. I avsnittet utvecklar vi därför vår syn på med vilken inriktning lärosätenas bör arbeta på dessa.

I *bilaga 6* redovisas i tabellform förslagets koppling till olika delar av delegationens uppdrag, bl.a. de fem problemställningar som särskilt uppmärksammas i direktiven.

10.1 Delegationens samlade förslag – så har vi tänkt!

Det har under många år bedrivits en omfattande projektverksamhet för jämställdhet på svenska lärosäten. Jämställdhet i högskolan har också varit en fråga som ägnats uppmärksamhet i den nationella politiken. Under 1990-talet fick detta konkreta uttryck genom bl.a. etablerandet av Nationella sekretariatet för genusforskning, inrättandet av de s.k. Thamprofessorerna samt införandet av ett system med kvantitativa rekryteringsmål för lärosätena. Under 2000-talet har det lokala arbetet på lärosätena drivits vidare men de politiska reformerna har varit färre. Systemet med kvantitativa rekryteringsmål har utvidgats något och år 2009 inrättade regeringen Delegationen för jämställdhet i högskolan. Vi önskar att vi skulle kunna säga att dessa samlade ansträngningar vore nog. Tyvärr kan vi inte det. Visst har de insatser som gjorts gett positiva effekter. Det är dessutom rimligt att anta att ytterligare framsteg kommer med tiden. Men det går långsamt, för långsamt. Vill vi verklig förändring, inom överskådlig tid, är det, menar vi, uppenbart att det behövs något mer och något annat än vad som hittills prövats.

En förklaring till den lägre reformtakten under det senaste decenniet kan vara att jämställdhetsintegrering slagit igenom som huvudsaklig politisk strategi på jämställdhetsområdet. Delegationen delar uppfattningen att jämställdhetsintegrering är ett strategiskt riktigt instrument och något som bör eftersträvas. Samtidigt finns det risker med jämställdhetsintegrering som arbetssätt. Det som är allas ansvar, riskerar inte sällan att bli ingens. Det är lätt hänt att jämställdhetsaspekten inte uppmärksammas, glöms bort eller medvetet nedprioriteras till förmån för sådant som ses som kärnverksamhet. Det finns i dag, menar vi, tecken på sådana problem inom akademien. Att resultaten av akademiens arbete med jämställdhetsintegrering är blandade, motiverar som vi ser det också det ytterligare insatser. Det gäller såväl insatser för att få jämställdhetsintegreringen att fungera bättre som kompletterande, riktade jämställdhetssatsningar.

Ännu en faktor som accentuerar behovet av åtgärder för jämställdhet i högskolan – och ställer krav på nytänkande – är utvecklingen mot ökad självständighet för lärosätena. Ökad självständighet innebär ett minskat utrymme för central styrning samtidigt som lärosätena får ta ett större eget ansvar på områden som är av strategisk betydelse för jämställdheten. Parallellt med utvecklingen mot ökad självständighet har centrala myndighetsfunktioner inom

högskolesektorn för främjande, verksamhetsutveckling och kunskapsstöd successivt avvecklats eller försvagats. Fokus i de politiska insatserna har alltmer förflyttats mot tillsyn och utvärdering.

Mot denna bakgrund lägger delegationen fram ett samlat paket av förslag till åtgärder. Förslagen följer två huvudlinjer.

För det första måste förutsättningar skapas så att det engagemang och den professionalism som finns på den lokala nivån kan tas till vara. Det är på det enskilda lärosätet, på den enskilda institutionen, i forskarlaget, i seminariesituationen och i lektionssalen som jobbet ska göras. Det är där retorik och planer omsätts i realiteten. Det är där kännedom finns om lokala förhållanden: om utmaningar, problem, möjligheter, motstånd och resurser. Verkligheten är mångfacetterad. På vissa utbildningar dominerar kvinnliga studenter, på andra manliga. På vissa utbildningsområden eller lärosäten är kvinnor väl representerade på de högre akademiska nivåerna, på andra dominerar män kraftigt. På en institution är kunskapen och medvetenheten stor om jämställdhet och genus. På en annan saknas sådan kunskap och medvetenhet nästan helt. Det konkreta arbetet för jämställdhet måste därför alltid bedrivas utifrån lokala förutsättningar. Men det behövs ytterligare insatser för att främja och stödja arbetet på lärosätetsnivå. Inte minst bör kunskaps- och metodstöd erbjudas på för jämställdheten centrala områden där lärosätena nu, till följd av reformerna mot ökad självständighet, ska axla ett större eget ansvar. Vidare bör resurser satsas på att dels få fram ny forskningsbaserad kunskap som kan användas i det praktiska arbetet, dels skapa utrymme för lärosätena att bedriva långsiktigt strukturförändrande arbete.

För det andra måste tydliga ramar för arbetet läggas fast på nationell, central nivå. Jämställdhetsaspekter måste integreras och tydliggöras i existerande reguljära system och rutiner för styrning, uppföljning och utvärdering. Det gäller inte bara för högskolor och universitet utan också för de forskningsfinansierande myndigheterna. En regering som engagerat driver utvecklingen i denna riktning är en förutsättning för strukturell förändring. En stor brist i gällande system för styrning och uppföljning är avsaknaden av ekonomiska incitament som synliggör jämställdhetsfrågan och stimulerar lokal drivkraft och förändringsvilja. Enkla och genomskinliga ekonomiska incitament är, menar vi, inte minst angelägna för att mobilisera rektorer och andra ledande företrädare inom akademien: "Money talks".

Den högskolepolitiska utvecklingen går mot ökad självständighet. Den jämställdhetspolitiska huvudstrategin är jämställdhetsintegrering.

På ett allmänt politiskt plan finns en strävan mot enkla, generella administrativa system. I vissa avseenden ligger möjligen delegationens förslag inte helt i linje med dessa övergripande trender. Vi är medvetna om detta. Men jämställdhet är – och har under lång tid varit – ett fundament i svensk politik. Utifrån regeringens uppdrag till delegationen och de faktiska förhållanden som redovisas i detta betänkande, menar vi att de åtgärder som föreslås är både rimliga och nödvändiga: nödvändiga för att säkerställa individens lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, nödvändiga för akademins legitimitet som samhällsbärande institution och, i förlängningen, nödvändiga för det svenska samhällets utveckling och konkurrenskraft. Till syvende og sidst handlar det om politisk vilja. Frågan vi måste ställa oss är: Kan vi, vill vi, törs vi?

10.2 Styrning: regeringens ansvar för systematisk styrning, uppföljning och utvärdering

Delegationens bedömningar och förslag:

- Kvantitativa mått och mål har under senare år utgjort en viktig del av styrningen mot en mer jämställd högskola. De bör så vara även framöver.
- Uppföljningen av rekryteringsmålen avseende professorer måste förbättras. Regeringen bör på lämpligt vis redovisa lärosätenas måluppfyllelse samt planmässigt ta upp frågan om jämställdhet i myndighetsdialogen med lärosätena.
- En jämställdhetsbonus bör införas. Bonus bör utgå till lärosäten där jämställdheten, både kvantitativt och kvalitativt sett, efter systematisk utvärdering bedöms vara påtagligt god respektive ha påtagligt förbättrats.
- Jämställdhetsaspekter bör beaktas inom ramen för det nya kvalitetsutvärderingssystemet.
- Regeringen bör se över examensbeskrivningarna i högskoleförordningen ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Regeringen bör se över forskningsrådets och Vinnovas instruktioner och tydliggöra kraven på myndigheterna att i verksamheten beakta jämställdhet. Myndigheternas uppföljning på jämställdhetsområdet bör vidare generellt förbättras.

- Forskningsråden och Vinnova bör få ett särskilt uppdrag att ur ett jämställdhetsperspektiv se över processen för fördelning av medel för excellenssatsningar och motsvarande.
- Diskrimineringsombudsmannen (DO) bör få i uppdrag att, i samråd med Högskoleverket, granska universitetens och högskolornas samlade jämställdhetsarbete utifrån diskrimineringslagen.

En avgörande faktor för att stärka jämställdheten i akademien är en effektiv styrning och uppföljning från regeringens sida. Delegationen kan konstatera att bristerna på detta område i dag är stora. Delvis torde detta vara en del av en allmän problematik. Inte minst Styrutredningen har i sitt betänkande uppmärksammat brister i regeringens styrning och uppföljning av den statliga verksamheten¹. Men också Statskontoret och Riksrevisionen pekar i sina rapporter och utvärderingar återkommande på sådana brister.² Att styrningsproblemen i staten generellt är utbredda innebär emellertid inte att existerande brister på delegationens verksamhetsområde kan accepteras. Vi menar dessutom att det finns specifika styrningsproblem när det gäller jämställdhet, och jämställdhet i högskola, som hänger samman med jämställdhetsfrågans tvärsektoriella karaktär. Också detta har uppmärksamats. Bl.a. har det framhållits att alltför allmänt hållna krav gör det svårt för myndigheterna att integrera jämställdhet i sin verksamhet³.

Vi tror också att högskoleväsendets särskilda karaktär spelar roll. Den akademiska friheten är ett värde som hålls – och ska hållas – högt. Inte sällan får den dock funktionen av ett mantra som slentrianmässigt hänvisas till i diskussionen om vad högskolan ska och inte ska göra i olika avseenden och om hur den ska styras. Det som skyddas i högskolelagens 1 kap. 6 § är friheten i val av forskningsproblem, i utveckling av forskningsmetoder och vid publicering av forskningsresultat. Med akademisk frihet följer inte administrativ frihet.

Genom förslagen i propositionen *En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor* (prop. 2009/10:149) tas ytterligare steg

¹ SOU 2007:75. *Att styra staten – regeringens styrning av sin förvaltning.*

² Se t.ex. Statskontoret 2006:13, 2008:15 och 2009:4 samt RiR 2007:11, 2008:26 och 2010:1.

³ Frågan diskuteras exempelvis i JÄMI:s rapport *Att styra jämställt – kartläggning av regleringen av regleringens av myndigheternas utåtriktade jämställdhetsarbete, år 2007–2009*, s. 42, i vilken bl.a. hänvisas till Riksrevisionsverkets granskning *Jämställdhet – hur styr regeringen?* (RiR 2000:17), och Statskontorets rapport *En effektivare jämställdhetspolitik* (2005:1).

mot ökad organisatorisk och administrativ självständighet för lärosätena. Det innebär ökad makt för universitetsledningarna. En tydlig avsikt från regeringens sida är att den traditionella myndighetsstyrningen ska minska. Regeringen framhäver själv i propositionen att denna utveckling innebär nya behov av uppföljning, utvärdering och kontroll och att det ställs nya krav på dialogen mellan å ena sidan universitet och högskolor, å andra sidan Regeringskansliet. Delegationen delar denna uppfattning. Hur denna skarpare kontroll och uppföljning ska ske utvecklas emellertid inte närmare än genom en hänvisning till propositionen om ett nytt kvalitetsutvärderingssystem (*Fokus på kunskap – kvalitet i den högre utbildningen*, prop. 2009/10:139). Det nya kvalitetsutvärderingssystemet har debatterats intensivt. Oavsett vilken uppfattning man har om systemet som sådant kan konstateras att det speglar en relativt snäv syn på kvalitet. Jämställdhetsaspekten täcks – i varje fall inte uttryckligen – in av systemet.

Frågor om styrning och uppföljning har stor relevans också vad gäller forskningen. Forskningen är och ska vara fri från politisk styrning vad gäller problemformulering och resultat, men beträffande förutsättningarna för att bedriva forskning behöver jämställdhetsaspekter beaktas. Dessutom visar erfarenheter från andra delar av arbetsmarknaden att det kan finnas en koppling mellan det interna jämställdhetsarbetet och det som produceras hos en arbetsgivare eller ett lärosäte⁴. Att säkerställa att jämställdhet beaktas i den statligt finansierade forskningen är således en central uppgift. Det handlar om både *vad* som blir föremål för forskning och *vilka* som får möjlighet att forska. Här har regeringen direkt ansvar för hur de reguljära anslagen till lärosätena för forskning fördelas och för satsningarna på strategiska områden, samt indirekt ansvar (via instruktioner och regleringsbrev) för de medel som de statliga forskningsfinansiärerna fördelar.

Den högre utbildningen och forskningen kostar årligen skattebetalarna ca 40 miljarder kronor. Det är angeläget att, också i ett högskolelandskap med ökad självständighet för lärosätena, utforma system som skapar förutsättningar för kontroll och ansvarsutkrävande och säkerställer att verksamheten allmänt sett bedrivs med utgångspunkt i centrala samhällsliga värden och intressen som demokrati, jämställdhet, miljö etc. En viktig del i detta, vid sidan om den reguljära styrningen och uppföljningen inom ramen för högskole-

⁴ SOU 2006:22 *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning*, del 2; Statskontoret 2005:1.

och forskningspolitiken, är förstås de krav som ställs på lärosätena, såväl i deras egenskap av arbetsgivare som utbildningsanordnare, enligt diskrimineringslagen.

Sammantaget finns det, enligt delegationens uppfattning, flera skäl för regeringen att nu ta ett stärkt, samlat grepp kring uppföljning och kontroll av jämställdheten i akademin.

10.2.1 De kvantitativa rekryteringsmålen viktiga – men uppföljningen måste förbättras

Delegationen har konstaterat att metoden att ange kvantitativa rekryteringsmål för högskolans personal huvudsakligen måste betraktas som framgångsrik. Andelen och antalet kvinnor i professorskåren har ökat även om den ursprungliga målsättningen inte har uppnåtts. De kvantitativa rekryteringsmålen har också inverkat positivt på lärosätenas rekryteringsprocesser och på jämställdhetsarbetet mer generellt. Förekomsten av mål och kravet på redovisning har bidragit till att jämställdheten på olika nivåer i organisationerna kartlagts och blivit föremål för åtgärder. Jämställdhet har därmed blivit en fråga som kontinuerligt beaktas i lärosätenas styrelser och rekryteringskommittéer. Med andra ord har kvantitativa mått och mål under senare år utgjort en viktig del av styrningen mot en mer jämställd högskola. De bör så vara även framöver. Delegationen välkomnar att regeringen i budgetpropositionen för 2011 ger uttryck för samma uppfattning⁵.

Det är samtidigt tydligt att de kvantitativa rekryteringsmålen inte har fungerat så effektivt som de skulle ha kunnat göra. Huvudsakligen beror det på svagheter i åiterrapportering och uppföljning. Regeringen redovisar exempelvis i de årliga resultatredovisningarna i budgetpropositionen endast den allmänna utvecklingen av andelen kvinnor och män inom vissa tjänstekategorier. Inget sägs om enskilda lärosätenas måluppfyllelse. Delegationen har under hand med Utbildningsdepartementet och med ett antal sittande och tidigare ledningar för lärosäten förhört sig om formerna för och innehållet i den reguljära myndighetsdialog som äger rum mellan Utbildningsdepartementet och lärosätena. Den bild delegationen har fått är att frågan om jämställdhet i mycket liten utsträckning berörts i denna. De enskilda lärosätena får alltså i princip ingen återkoppling alls

⁵ Prop. 2010/11:1 *Budgetpropositionen för 2011*, UTGIFTSOMRÅDE 16, s. 135

vad gäller jämställdhet i allmänhet och de kvantitativa rekryteringsmålen i synnerhet.

Delegationen har i en särskild skrivelse till lärosätena efterfrågat deras uppfattning om hur regeringens (och Höskoleverkets) framtida styrning och uppföljning på jämställdhetsområdet bör utformas. Flera lärosäten betonar i sina svar vikten av uppföljning av uppsatta mål.⁶ Också i underhandskontakter med lärosätesledningar har det för delegationen blivit tydligt att bristerna i regeringens uppföljning är ett problem. Vår bild är att frånvaron av återkoppling kan verka demoraliserande på de lärosätesledningar som faktiskt anstränger sig för nå uppsatta mål. Åtgärder för jämställdhet är ibland kontroversiella i förhållande till olika grupper och intressen på lärosätena. Det är därför viktigt för en lärosätesledning att kunna visa att prioritering av jämställdhetsfrågan och framsteg på detta område faktiskt uppmärksammas – och uppskattas – av uppdragsgivaren. Risken finns annars att arbetet avstannar.

Höskoleverkets styrelse påtalade redan i slutet av 2006 i en skrivelse till regeringen att rekryteringsmålen är ett viktigt instrument för att främja jämställdhet i akademien. Man framhöll också att regeringen tydligt borde uppmärksamma resultaten av lärosätenas ansträngningar att nå uppsatta mål och vidta kraftfulla ansträngningar för att åstadkomma reell förändring.⁷

Mot bakgrund av det ovan anförda menar delegationen att regeringen i resultatredovisningen i budgetpropositionen (eller i annan ordning) bör redovisa, i varje fall, vilka lärosäten som nått de bästa resultaten i förhållande till de kvantitativa rekryteringsmålen. I sammanhanget bör nämnas att delegationen också ser behov av ekonomiska incitament i styrningen av lärosätenas jämställdhetsarbete. Detta utvecklas närmare, kopplat till förslag med denna inriktning, i följande avsnitt.

Återkommande sammanställningar och jämförelser utgör en viktig återkoppling till lärosätena av hur väl de lyckas i relation till varandra. I detta perspektiv är det också viktigt att understryka den regelbundna myndighetsdialogens betydelse. Det som tas upp i denna ges per automatik uppmärksamhet av en lärosätesledning. Jämställdhet bör därför regelbundet vara en fråga i Utbildningsdepartementets myndighetsdialog med lärosätena.

⁶ Delegationen för jämställdhet i högskolan. Skrivelse 2010-05-21 (2009:01/2010/66).

⁷ Höskoleverket. *Skrivelse* U2007/318/UH.

10.2.2 Jämställdhetsbonus till jämställda lärosäten

Delegationen har tidigare påtalat att ett stort problem i arbetet för jämställdhet i akademien – och en förklaring till de relativt blygsamma framsteg som gjorts under senare decennier – är de svaga incitamentsstrukturerna. Regeringens uppföljning och återkoppling till lärosätena är, som framgått ovan, bristfällig. Sanktioner, såväl positiva som negativa, är i princip frånvarande. Delegationen bedömer att ekonomiska incitament bör kunna vara ett verksamt komplement till regeringens reguljära styrning och uppföljning av jämställdheten på lärosätena. Sådana ekonomiska incitament måste vara tydliga och genomskinliga för att lärosätena ska kunna förhålla sig till dem och uppfatta dem som legitima. De bör utformas positivt. Det innebär att framgångsrika lärosäten ska premieras ekonomiskt. En ekonomisk incitamentsstruktur, kopplad till kvantitativa mål, är också något som efterlysts av ledningar på flera lärosäten i svaren på ovan nämnda skrivelse från delegationen om den framtida styrningen och uppföljningen på jämställdhetsområdet.

Delegationen föreslår att en jämställdhetsbonus ska utgå till de lärosäten där jämställdheten bedöms vara påtagligt god respektive där den bedöms ha förbättrats påtagligt. Jämställdhetsbonusen ska utgå i form av dels en *grundbonus* dels en *särskild bonus* (se nedan). Regeringen bör besluta om jämställdhetsbonusen på förslag av Högskoleverket, som bör ges uppdraget att utvärdera jämställdheten på lärosätena. Högskoleverkets utvärderingar bör vara systematiska och återkommande. Ett lämpligt intervall är fyra år. Systemet följer då utvärderingscykeln för det nya kvalitetsutvärderingssystemet, vilket bör underlätta administrativt för såväl lärosätena som Högskoleverket.

Hur ska jämställdheten mätas?

Högskoleverkets utvärderingar bör göras utifrån ett antal fastställda indikatorer. Delegationen menar att delar av det förslag till uppföljningssystem som Högskoleverkets jämställdhetsråd presenterade 2007, bör kunna användas som utgångspunkt⁸. Det föreslagna

⁸ Rådet föreslog både indikatorer som tar sikte på könsfördelningen i den akademiska karriären, från grundutbildningsnivå till den högsta befattningen professorsnivån, och mer komplexa indikatorer som rör t.ex. arbetssociala faktorer. I och med regeringens proposition *En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor* (Prop. 2009/10:149) har regleringen

systemet syftade till att utgöra stöd i det lokala jämställdhetsarbetet vid lärosätena och att möjliggöra nationella jämförelser. Indikatorerna möjliggör mätning av hur jämställdheten är i olika avseenden vid en given tidpunkt. En utgångspunkt för förslaget var att den statistik som ligger till grund för indikatorerna skulle vara sådan som redan begärs in från lärosäten i samband med årsredovisningen.

Modellen, som bl.a. Nyckeltalsinstitutet använder, bygger på ett s.k. spindelnet eller poläradiagram. Organisationen mäts utifrån åtta variabler: grundutbildning, forskarutbildning, personal, ledarskap, anställningsförhållanden, ohälsa och föräldraskap. Såväl forskande som teknisk och administrativ personal omfattas. För varje variabel beräknas könsskillnaden. Värdet 0 innebär ”maximal” jämställdhet medan värdet 100 innebär maximal skillnad mellan könen. En könsfördelning inom det s.k. jämställdhetsintervallet (40–60 procent) ger exempelvis ett värde som ligger på 20 eller därunder. Jämställdhetsindikatorn utgörs av medelvärdet av samtliga variabler. Således erhåller varje lärosäte ett samlat värde som speglar hur jämställdheten på lärosätet ser ut. Modellen är könsneutral i meningen att den inte visar vilket kön som är under-/överrepresenterat. Detta går dock naturligtvis att se om man tar fram de uppgifter som ligger till grund för de olika variablerna. Jämställdhetsrådets förslag i dess helhet bifogas betänkandet (*bilaga 8*).

Delegationen vill understryka att Jämställdhetsrådets förslag enligt bilagan, behöver modifieras. I rådets förslag utgör professorerna endast en personalgrupp bland andra vid beräkning av variabeln ”Personal”, som avser könsfördelningen generellt bland de anställda vid ett lärosäte. Vi menar att könsfördelningen på professorsnivån är av så central betydelse för jämställdheten inom akademien på sikt, att denna faktor bör väga tyngre i ett indikatorssystem som det aktuella. Könsfördelningen på professorsnivå bör således utgöra en egen variabel. Högskoleverkets bör ges i uppdrag att utreda och slutligt fastställa vilka indikatorer som det föreslagna utvärderings-systemet ska innehålla.

Delegationen har övervägt möjligheten att bygga systemet med jämställdhetsbonus mer på kvalitativa granskningar av *peer-review*-modell och mindre på enkla kvantitativa indikatorer. Vår bedömning är dock att ett kvantitativt baserat system är att föredra, i

av befattningar och anställningar inom akademien förändrats, vilket gör den förstnämnda typen av indikatorer svåra att använda.

synnerhet som även mer kvalitativa aspekter av jämställdhet omfattas av de föreslagna indikatorerna. Med ett *peer-review*-förfarande finns alltid en risk att det som framför allt premieras är välformulerade planer och dokument, och inte faktiska framsteg. Ett enkelt kvantitativt inriktat system är mer transparent och innebär mindre arbete för lärosätena och lägre kostnader för den utvärderande myndigheten. Det system som delegationen föreslår anknyter dessutom genom sitt fokus på resultat och förändring till det nya kvalitetsutvärderingssystemet.

Jämställdhetsbonusens storlek och närmare konstruktion

Det ekonomiska tillskott som en jämställdhetsbonus innebär bör, enligt delegationens uppfattning, inte vara öronmärkt utan tillfalla lärosätet som helhet. Det bör således vara upp till varje lärosäte som beviljas jämställdhetsbonus att besluta hur resurstillskottet ska användas och fördelas internt. Förslaget ligger därmed i linje med hur regeringen tänkt när det gäller de medel som ska tilldelas lärosäten inom ramen för det nya kvalitetsutvärderingssystemet.

För att bonusen ska få en tydlig incitamentsfunktion och stimulera lärosätena till vidare ansträngningar att förbättra jämställdheten får den inte vara marginell. Delegationen föreslår att 50 miljoner kronor per år anslås för utbetalande av jämställdhetsbonus till lärosätena. Jämställdhetsbonusen ska både skapa drivkrafter till förbättring *och* premiera de lärosäten som redan ligger på en, relativt sett, hög nivå. Bonusen bör därför utgå i två former.

Av de 50 miljoner kronorna bör 30 miljoner kronor utbetalas i form av en *grundbonus*. Grundbonus bör utgå med en lika stor summa till vart och ett av de lärosäten som når över ett visst fastställt gränsvärde. Högskoleverket bör fastställa gränsvärdet, efter en första utvärdering av läget på lärosätena, och lägga det till grund för sitt förslag till regeringen om fördelning av grundbonus. Utgångspunkten bör vara att ca en tredjedel av lärosäten ska kvalificera sig för grundbonus.

Resterande 20 miljoner kronor bör, i form av *särskild bonus*, fördelas mellan de fem lärosäten som förbättrat sig mest i förhållande till föregående mätningstillfälle. Storleken på den särskilda bonusen bör relateras till lärosätets relativa förbättring i procent. Delegationens bedömning är att mindre lärosäten generellt kommer att ha betydligt enklare att förbättra sig än större. För att inte större läro-

säten påtagligt ska missgynnas av systemet, bör därför lärosätenas förbättring i procent räknas om med en faktor som är relaterad till lärosätets storlek (summan av antalet helårsstudenter och helårsanställda). Det innebär att ett större lärosäte som procentuellt inte har förbättrat sig lika mycket som ett mindre lärosäte ändå kan kvalificera sig för särskild bonus. I *bilaga 9* redovisas ett exempel på hur ett fördelningssystem som det skisserade skulle kunna vara uppbyggt och vilket ekonomiskt utfall det skulle kunna få för lärosäten av olika storlek.

Enligt diskrimineringslagens (2008:567) 3 kap. är en arbetsgivare skyldig att vidta aktiva åtgärder för jämställdhet mellan könen i en rad olika avseenden. Enligt 4 kap. 5 § kan den som inte fullgör sina skyldigheter härvidlag, vid vite föreläggas att fullgöra dem. Ett sådant föreläggande meddelas av Nämnden mot diskriminering på framställning av Diskrimineringsombudsmannen. Förelägandet kan riktas även mot staten som arbetsgivare eller som huvudman för utbildningsverksamhet. Det är angeläget att ett system med jämställdhetsbonus inte uppfattas stå i motsats till eller undergräva de krav som uppställs i lagstiftningen. Ett lärosäte som meddelats ett föreläggande om vite enligt ovan bör därför, under de närmaste två åren efter vitesförelägandet, inte kunna komma i fråga för jämställdhetsbonus. Högskoleverket bör inom ramen för sitt arbete med att ta fram förslag till fördelning av jämställdhetsbonusen, från Diskrimineringsombudsmannen inhämta uppgifter om eventuella vitesförelägganden avseende lärosäten.

Lärosätena bör *årligen* rapportera sitt resultat utifrån fastställda indikatorer till Högskoleverket, även om verkets utvärderingar endast genomförs vart fjärde år. Den beslutade jämställdhetsbonusen bör betalas ut löpande, per år, under den fyraårsperiod som utvärderingscykeln omfattar. Högskoleverket bör ha uppdraget att, mot bakgrund av hur systemet visar sig fungera i praktiken, vid behov föreslå eventuella förändringar i dess konstruktion.

Om vikten av offentlighet och möjligheten till jämförelser

Ett viktigt inslag i ett system med årliga resultatrapporteringar när det gäller utvecklingen av jämställdheten på lärosätena, är att resultaten ska göras offentliga och vara lättillgängliga för t.ex. studenter och forskare. Inom bl.a. skola, hälso- och sjukvård använder man sig av s.k. öppna jämförelser för att återkommande mäta effektivitet

och kvalitet, samt se hur verksamheterna ligger till i förhållande till varandra. Öppna jämförelser har blivit ett samlingsnamn för statistik som presenteras med syfte att underlätta jämförelser inom kommuner och landsting. Brukarperspektivet är en viktig del i arbetet. Överfört till högskolan innebär detta bl.a. att studenternas val av lärosäte har potential att bli kvalitetsdrivande för jämställdhetsarbetet i högskolan. Motsvarande konkurrenssituation kan förväntas även ur ett arbetsgivarperspektiv. En årligt offentliggjord jämställdhetsranking av lärosätena kan också, rent allmänt, förväntas ha incitamenteffekter som gynnar ett långsiktigt jämställdhetsarbete. Offentliggörande av tydliga brister i jämställdhet kan ha en sporrande effekt på lärosätena och leder förhoppningsvis till en höjd lägstanivå. Högskoleverket bör därför uppdras att på lämpligt sätt göra både lärosätenas resultatrapportering och resultaten av de egna utvärderingarna offentliga.

10.2.3 Jämställdhet bör vara en del av det nya kvalitetsutvärderingssystemet

Kopplingen mellan jämställdhet och kvalitet ägnas stort utrymme i regeringens direktiv till delegationen. Under rubriken ”Behov av insatser” lyfts jämställdheten som kvalitetsfråga fram särskilt. I sammanhanget refereras bl.a. till Befattningsutredningen som i sitt betänkande anger jämställdhet som en förutsättning för att landets lärosäten ska kunna säkerställa en långsiktigt hög kvalitet i verksamheten.⁹ Delegationen delar denna uppfattning.¹⁰

När regeringen våren 2010 presenterade propositionen om ett nytt kvalitetsutvärderingssystem (jfr avsnitt 8.3) lyste emellertid jämställdhetsaspekter med sin frånvaro. Propositionen innehöll dock endast ramarna för systemet. Högskoleverket har under hösten 2010 på uppdrag av regeringen arbetat med att närmare utveckla och ta fram det nya systemet.¹¹

Delegationens uppfattning är – och var redan innan regeringen beslutade om den aktuella propositionen – att kvalitetsutvärderingssystemet är ett centralt instrument för att integrera jämställdhet

⁹ SOU 2007:98.

¹⁰ Samtidigt kan ett ensidigt fokus på just kvalitetsaspekten resultera i det i grunden problematiska antagandet att kvinnor respektive män tillför något *just i sin egenhet* av kvinnor och män. Det är därför viktigt att komma ihåg att jämställdhet också handlar om grundläggande mänskliga och medborgerliga rättigheter och rättvisa.

¹¹ Regeringsbeslut 2010-07-08 (U2010/4164, 3546, 3552/UH).

i högskolans kärnverksamhet. Det vore således mycket olyckligt om inte jämställdhetsaspekten integrerades i det nya systemet. För delegationen har frågan varit särskilt viktig mot bakgrund av utvecklingen mot större självständighet för lärosätena. Som tidigare redogjorts för finns det en uttalad politisk ambition att minska detaljstyrningen av akademien och koncentrera styrning och uppföljning till den akademiska kärnverksamheten. Det innebär att det som inte får plats inom ramarna för de nya system för styrning, uppföljning och utvärdering som nu byggs upp riskerar att nedprioriteras eller i värsta fall glömmas bort.

Delegationen har mot denna bakgrund haft en fortlöpande dialog med Högskoleverket om hur jämställdhet kan operationaliseras inom ramen för det nya systemet. Särskilda frågor som berörts är bedömningsgruppernas sammansättning och kompetens och examensbeskrivningarnas funktion i sammanhanget. Vi har uppfattat det som att Högskoleverket har ett genuint intresse för dessa frågor och att verket vill hitta konstruktiva lösningar. Ett problem i myndighetens arbete med regeringens uppdrag har dock varit det pressade tidsschemat för processen. Enligt underhandsinformation till delegationen avser Högskoleverket att under andra halvan av december 2010 besluta om kvalitetsutvärderings-systemets närmare innehåll och uppbyggnad. Skulle det vara så att jämställdhet som kvalitetsfaktor inte ges vederbörlig uppmärksamhet i det nya systemet, menar vi att en översyn måste göras och förändringar måste ske inom en relativt nära framtid.

10.2.4 Se över examensbeskrivningarna

I avsnitt 5.2 har översiktligt redogjorts för examensbeskrivningarnas innehåll med koppling till jämställdhet mellan kvinnor och män. Av 35 examensbeskrivningar i högskoleförordningen innehåller sju skrivningar som uttryckligen refererar till jämställdhet eller kvinnor och män. Sammanlagt 29 av examensbeskrivningarna innehåller skrivningar som på olika sätt refererar till mänskliga rättigheter. Delegationen har svårt att urskilja någon närmare konsekvens när det gäller vilka examensbeskrivningar som innehåller eller inte innehåller något om jämställdhet och hur skrivningarna i det enskilda fallet är utformade. Det finns t.ex. jämställdhetsskrivningar preciserade för lärare men inte för folkhögskollärare, för yrkesvägledare men inte för arbetsterapeuter etc.

Delegationen föreslår att en översyn av examensbeskrivningarna görs i syfte att göra skrivningarna för respektive utbildning mer substantiellt relevanta och uppnå större allmän konsekvens. I sammanhanget vill delegationen gärna erinra om den skriftserie som Höskoleverket i samarbete med Nationella sekretariatet för genusforskning under åren 2001–2009 gav ut¹². I skrifterna diskuteras hur ett genusperspektiv kan anläggas på olika ämnen. Skrifterna är skrivna av forskare inom respektive ämnesområde och ger en grundläggande introduktion till genusperspektiv för lärare och studenter på grundutbildningen.

Att utveckla examensbeskrivningarnas jämställdhetsinnehåll är också angeläget i relation till pågående utveckling av det nya kvalitetsutvärderingssystemet. Inom ramen för detta system kommer examensmålen att – i förlängningen – på olika sätt ligga till grund för bedömningen av utbildningskvalitet (jfr avsnitten 8.3 och 10.2.3). En översyn av examensbeskrivningarna skulle kunna göras internt inom Regeringskansliet. En annan möjlighet, som kan vara att föredra, är att uppdra åt Höskoleverket att göra översynen.

Åtgärder som primärt tar sikte på utbildningsinnehåll kan möjligen uppfattas som om de ligger vid sidan om delegationens huvudsakliga uppdrag. Delegationen menar dock att det finns en tydlig koppling mellan, å ena sidan, utbildningsinnehåll, å andra sidan, för delegationen centrala frågor som könsbundna studieval, rekrytering av personal och lärosätesorganisationens funktionssätt i övrigt. Delegationens stödjer sig härvid bl.a. på vad som framkommer i rapporten *Kartläggning och analys av jämställdhetsinsatser vid svenska lärosäten 2000–2009* (Rapport 2009:01).

10.2.5 Ställ höga, enhetliga krav på forskningsfinansiärerna att beakta jämställdhet

Lika angeläget som det är att i den reguljära styrningen och uppföljningen av lärosätena uppmärksamma jämställdhet, är att göra det i fråga om de forskningsfinansierande myndigheterna.

De forskningsfinansierande myndigheterna har, till skillnad från universitet och högskolor, myndighetsinstruktioner. De senaste årens utveckling av regeringens styrning av myndigheterna har inneburit att instruktionen har fått en allt viktigare roll för myndighetsstyrningen. Dels har det handlat om en strävan mot att renodla regle-

¹² Skrifterna finns tillgängliga på Höskoleverkets hemsida.

ringsbrev som styrinstrument för särskilda, i tid avgränsade, uppgifter och till instruktionerna föra de myndighetsuppgifter som har en mer grundläggande och permanent karaktär. Dels har verksförordningen den 1 januari 2008 ersatts av en myndighetsförordning (2007:515). I myndighetsförordningen finns inte, såsom var fallet i verksförordningen, några sektorsövergripande krav. Det är bl.a. mot denna bakgrund angeläget att se över instruktionerna för de forskningsfinansierande myndigheterna och tillse att dessa svarar mot de krav som bör ställas på myndigheterna i fråga om jämställdhet.

I dag förekommer i instruktionerna för Vetenskapsrådet (VR), Forskningsrådet för arbetsliv och socialt arbete (FAS), Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggande (Formas) samt Verket för innovationssystem (Vinnova), fyra olika uppgifter direkt relaterade till jämställdhet. Dessa är:

- att främja jämställdhet mellan kvinnor och män inom sitt verksamhetsområde,
- att sträva efter en jämn könsfördelning i beredningsorganisationen,
- att verka för att genusperspektiv får genomslag i forskning och utveckling, samt
- att rapportera i vilken utsträckning hänsyn tagits till köns-specifika förhållanden inom myndighetens ämnesområden.

Som framgått av avsnitt 5.2 varierar dock de krav som ställs på de olika forskningsråden respektive Vinnova när det gäller jämställdhet. I ingen av de fyra myndigheternas instruktioner anges samtliga fyra uppgifter. I stället återfinns två eller tre av dem, i varierande kombinationer i respektive instruktion.

Vi menar att de fyra olika uppgifterna hänger samman och bildar en logisk kedja och helhet. Uppgiften att främja jämställdhet i verksamheten har en övergripande karaktär. Uppgiften att sträva efter jämn könsfördelning i beredningsorganen tar sikte på organisationen och den för jämställdhetsarbete ofta första centrala frågan, om representation. Uppgiften att verka för att genusperspektiv slår igenom i forskningen och utvecklingen handlar mer om kunskap och medvetenhet medan slutligen återrapporteringskravet är av avgörande betydelse för att uppdragsgivaren – regeringen – ska kunna bedöma såväl myndighetens arbete som utvecklingen inom forskning och, i förlängningen, samhälle.

Delegationen föreslår därför att vart och ett av de tre forskningsråden liksom Vinnova bör ha samtliga fyra ovan refererade uppgifter. Myndigheternas instruktioner bör således ändras. Av myndigheterna bör, förutom ovanstående, krävas att de säkerställer att det i beredningsorganisationen finns kompetens rörande genus- och jämställdhetsforskning.

Primärt är förslaget om att se över instruktionerna för de aktuella myndigheterna förstås en fråga om vikten av att faktiskt beakta jämställdhet inom ramen för en för samhället på lång sikt central process som forskningsfinansiering. Men tydliga och relevanta krav på uppföljning och åiterrapportering är också värdefullt för att möjliggöra bra jämförelser mellan såväl olika forskningsområden som olika myndigheter. Myndigheter med i allt väsentligt likartade uppgifter bör dessutom, rent allmänt sett, ha samma krav på sig när det gäller att beakta jämställdhet.

Det är också viktigt att åiterrapporteringen från forskningsfinansiärerna är enhetlig. Myndigheterna bör ta ett gemensamt ansvar för att utarbeta en enhetlig rapporteringsmodell.

10.2.6 Se över processen för fördelning av medel för satsningarna på excellens och starka forskningsmiljöer

I rapporten *Hans Excellens: om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer* (delegationens rapport 2010:4) påtalas bl.a. att det finns allvarliga jämställdhetsproblem förknippade med de excellenssatsningar eller motsvarande som under senare år blivit ett allt viktigare inslag i den svenska forskningspolitiken. Framför allt uppmärksammas brister i hur utlysningarna formulerats och forskningsmedlen fördelats: brister som enligt rapportförfattarna har inneburit att kvinnor har fått avstå från forskningsmedel som i stället tilldelats män. Enligt rapporten har excellenssatsningarna inneburit att mellan en halv och en miljard kronor har omfördelats från kvinnor till män. Bl.a. menar rapportförfattarna att jäv eller jävslignande förhållanden och vetenskaplig närhet mellan bedömare och sökande spelat in i bedömningsprocesserna. Vidare har man inte funnit belägg för att de medel som tillförts utvalda forskargrupper resulterat i ökad produktivitet. Tvärtom sjunker, enligt rapporten, publicerings- och citeringsgraden hos både dem som tilldelats och dem som inte tilldelats medel.

Vi menar att rapportens resultat måste tas på största allvar och föranleda åtgärder. Missförhållanden av det slag som beskrivs i rapporten är ett brott mot de meritokratiska principer som ska vara ett fundament för akademien. De inverkar också på forskningens förmåga till förnyelse i stort. Som rapportens författare påpekar, tenderar system med kollegial granskning att premiera redan etablerade forskare och forskningstraditioner. Det gagnar varken den innovativa forskning som efterfrågas, eller kvinnor, yngre forskare eller andra som avviker från huvudfåran inom respektive forskningsdisciplin. Detta är ingen nyhet. Liknande kritik har förts fram från flera håll under en längre tid.¹³ Så sent som i oktober 2010 pekade forskningsberedningen i sin rapport på risken för att gällande system för forskningsfinansiering skapar likriktning och missgynnar vissa forskningsmiljöer.¹⁴ En noggrann fortsatt uppföljning av hur stora, riktade forskningssatsningar faller ut avseende jämställdhet, mångfald och vetenskaplig förnyelse är således absolut nödvändig.

Det kan i sammanhanget noteras att de forskningssatsningar som omfattas av den aktuella studien påbörjades redan 2003, som en följd av den dåvarande socialdemokratiska regeringens proposition *Forskning och förnyelse* (prop. 2000/01:3). De problem som nu uppmärksammas har således växt fram under såväl socialdemokratiska som borgerliga regeringar. Slutsatserna av rapporten måste emellertid vara framåtsyftande och inriktade på förändring och förbättring. Det måste säkerställas att kvinnor som forskar inte går miste om forskningsmedel på osakliga grunder.

Delegationen föreslår att forskningsråden och Vinnova ges ett gemensamt uppdrag att ur ett jämställdhetsperspektiv se över processen för fördelning av medel för excellenssatsningar, satsningar på starka forskningsmiljöer och motsvarande. Inom ramen för översynen bör resultaten av studien *Hans Excellens: om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer* beaktas. Uppdraget till myndigheterna bör innefatta att vidta de åtgärder som kan föranledas av studiens resultat eller det egna arbetet med översynen. Vissa aspekter bör myndigheterna särskilt analysera inom ramen för uppdraget.

För det första gäller det utlysningprocessen. I vilken mån beaktas befintlig kunskap om jämställdhet och kvinnors och mäns sök- beteende då nya utlysningar formuleras? Vilka slutsatser dras av

¹³ Benner 2008.

¹⁴ Forskningsberedningen. *Forskning formar framtiden* (U10.018).

tidigare utlysningar och vilka åtgärder vidtas utifrån dessa erfarenheter? Säkerställs, i de fall där lärosätena gör en första selektion av projekt/miljöer, att jämställdhetsaspekter beaktas i detta urval?

För det andra gäller det hur bedömargrupperna sätts samman och vilka kriterier de arbetar utifrån. Finns det adekvata kunskaper om jämställdhet och genus bland de personer som ingår i bedömargrupperna eller utses som sakkunniga? I vad mån återfinns samma personer i samma/liknande bedömningsgrupper år efter år? Ges ett begränsat antal individer ett orimligt stort inflytande? Förväntas de behärska vidsträckta vetenskapliga områden som det rimligen inte är möjligt för ett fåtal individer att ha mer än översiktlig kunskap om? Hur hanteras problem kopplade till vetenskaplig närhet? Ges bedömargrupperna tydliga direktiv om vad som ska prioriteras och i vilken mån inkluderas jämställdhetsaspekter i dessa direktiv? Är det möjligt att mer systematiskt använda uppdaterade bibliometriska metoder som ett komplement till *peer-review*-förfarandet inom de ämnesområden där så är brukligt?

För det tredje gäller det hur fördelningen av medel till satsningar av aktuellt slag följer upp och återrapporteras. Hur kan systemen för uppföljning och återrapportering utvecklas så att skevheter av det slag som uppmärksammas i rapporten *Hans Excellens: om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer*, undviks? Går det dessutom att utforma system som tydliggör i vad mån fördelningen av forskningsmedel befrämjar förnyelse och vetenskaplig produktivitet?

Myndigheterna bör redovisa uppdraget, såväl slutsatser av översynen som eventuella åtgärder som vidtagits eller planeras att vidtas i sammanhanget, relativt snabbt. Datum för återrapportering bör sättas med utgångspunkten att regeringen ska ha möjlighet att beakta vad som framkommer och överväga eventuella behov av åtgärder inom ramen för arbetet med kommande forskningsproposition samt budgetpropositionen och regleringsbrevet för 2012.

10.2.7 DO bör granska lärosätenas jämställdhetsarbete

De krav som ställs i diskrimineringslagen på åtgärder rörande jämställdhet, bl.a. i fråga om lönekartläggningar och jämställdhetsplaner, är en viktig utgångspunkt i lärosätenas samlade strävanden mot en jämställd högskola. De allra flesta högskolor har en jämställdhets- och/eller likabehandlingsplan, liksom en plan för att bemöta sexuella trakasserier. Det är alltså inte där utmaningen i första hand

ligger. Snarare handlar den om hur planerna tas fram och hur de omsätts i handling.

Av de uppföljningar som ansvariga myndigheter har gjort av lärosätenas jämställdhetsarbete har framgått att detta behöver systematiseras. Eventuella behov av åtgärder måste kartläggas och övergripande jämställdhetsmål måste operationaliseras och följas upp kontinuerligt i den dagliga verksamheten. Vidare behöver det lokala arbetet förstärkas och fungerande rutiner för främjandearbetet etableras. Det har också lyfts fram att det är viktigt att följa upp vilka effekter sammanslagningen av diskrimineringslagarna ger på arbetet med jämställdhet, både i ett resursperspektiv och avseende resultat.

I den s.k. miljögranskningen, som Jämställdhetsombudsmannen (JämO) genomförde 2006–2008, framkom att lönejusteringarna som gjordes av de lärosäten som ingick i granskningen var 4,5 gånger så stora som genomsnittet för alla arbetsgivare i granskningen.

Det är nu länge sedan det gjordes någon uppföljning av lärosätenas jämställdhetsarbete och lagstiftningen har förändrats i flera avseenden sedan dess. Någon sammanhållen uppföljning på området har inte gjorts, vare sig efter det att diskrimineringslagen trädde i kraft eller dessförinnan. Det är därför svårt att säga något generellt om lärosätenas efterlevnad av nu gällande diskrimineringslag. Mot bakgrund av detta föreslår delegationen att Diskrimineringsombudsmannen (DO) ges i uppdrag att göra en heltäckande granskning av lärosätenas jämställdhetsarbete i högskolan. Uppdraget bör lämpligen avse samtliga diskrimineringsgrunder som omfattas av diskrimineringslagen. Granskningen bör omfatta både utbildningsverksamheten och arbetsorganisationen i övrigt, utifrån vad som åligger lärosätena enligt diskrimineringslagen.

10.3 Stöd: åtgärder för att främja arbetet på lärosätetsnivå

Delegationens förslag:

1. Högskoleverkets uppdrag på jämställdhetsområdet bör konkretiseras och utvecklas. Verket bör följa upp, utvärdera och långsiktigt främja och stimulera arbetet för ökad och stärkt jämställdhet i akademin. Mera specifika uppgifter bör bl.a. vara att

- systematiskt utvärdera jämställdheten på de enskilda lärosätena samt lämna förslag till regeringen om utbetalande av jämställdhetsbonus (jfr avsnitt 10.2.2),
 - ge information, råd och stöd till de lärosäten som efterfrågar det på områden som har särskild betydelse för jämställdheten,
 - främja samverkan mellan institutioner och lärosäten i arbetet för jämställdhet,
 - följa forskningen och det praktiska arbete som bedrivs på högskolor och universitet som har betydelse för jämställdheten, samt
 - årligen rapportera till regeringen om utvecklingen vad avser jämställdhet i högskolan samt lämna förslag till eventuella åtgärder.
2. Forskningsrådet för arbetsliv och socialt arbete (FAS) bör uppdras att i samråd med Vinnova och Högskoleverket efter ansökan
- fördela medel till behovsmotiverad och praktisknära forskning på vissa områden för jämställdheten i akademien betydelsefulla områden, samt
 - fördela medel till lärosäten som under längre tid avser bedriva strukturförändrande arbete omfattande lärosätet i dess helhet som syftar till ökad jämställdhet.

Som framgått tidigare i betänkandet finns det brister i arbetet för jämställdhet inom den svenska högskolan när det gäller bl.a. samverkan, planmässighet, långsiktighet samt teoretisk och praktisk kunskapsförankring. Sammantaget försvåras därmed progression och riskerna ökar för att det enskilda lärosätet i sitt jämställdhetsarbete ständigt tvingas uppfinna hjulet på nytt. Lärosätena behöver kunskap och konkret stöd i form av lärande exempel på åtgärder och metoder. En särskild fråga som aktualiserats av företrädare för lärosätena är den osäkerhet som finns på en del lärosäten om det juridiska utrymmet för olika typer av åtgärder kopplade i första hand till anställning och antagning. Det är vidare uppenbart för delegationen att det behövs nya informationsvägar och kontaktpunkter såväl olika lärosäten sinsemellan som mellan praktiker och

forskare och mellan praktiker och politiker och ansvariga myndigheter på området.

Delegationen har under sin existens på olika sätt sökt skapa bättre förutsättningar för jämställdhetsarbetet i akademien. När delegationens uppdrag nu avslutas är det dock vår bedömning att det framgent, under överskådlig tid, behövs en statlig aktör som på systemnivå med kraft kan driva på arbetet för ökad och stärkt jämställdhet i akademien. Vi menar vidare att staten även framöver bör spela en roll när det gäller att stimulera utvecklingen av i det praktiska jämställdhetsarbetet användbar kunskap samt arbetssätt syftande till strukturell förändring på lärosätetsnivå.

Intressanta erfarenheter av mer aktivt främjande arbete för jämställdhet i akademien finns i Norge. Sedan ett antal år finns där en ”Komité for kjønnsbalanse i forskning” (Kif), som har ett brett främjande och stödjande mandat. Kif arbetar mycket konkret, t.ex. besöker kommittén och dess sekretariat enskilda universitet och högskolor under en eller ett par dagar och diskuterar lärosätets jämställdhetsarbete med personal och lärosätesledning. Kif har brett stöd från universitets- och högskolesektorn och erfarenheterna av dess arbete är enligt Kunnskapsdepartemanget goda. Inrättandet av Kif har av Kunnskapsdepartemanget bl.a. lyfts fram som ett svar på avgöranden i EFTA-domstolen som innebär att det inte längre är tillåtet att vika akademiska tjänster för det underrepresenterade könet på sätt som tidigare gjordes i Norge. Här finns en intressant parallell till svenska förhållanden. I samband med att möjligheten till positiv särbehandling enligt högskolereglerna avskaffades, bl.a. med hänvisning till gällande EG-rätt, betonade dåvarande högskole- och forskningsminister Tobias Krantz det angelägna i att i stället vidta ”en rad andra mer resultatnriktade åtgärder” för att komma åt ojämlikheten i högskolan¹⁵.

10.3.1 Högskoleverket – ett vässat verk för stärkt jämställdhet

Bakgrund

Högskoleverket har sedan lång tid haft uppdraget att inom sitt verksamhetsområde motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön. Högskoleverket har därför både akademisk och praktisk kompetens på jämställdhets-

¹⁵ DN-debatt den 12 januari 2010.

området. Inom verket finns exempelvis ett särskilt jämställdhetsråd. Rådet ska vara ett stöd i Högskoleverkets arbete med att främja likabehandling mellan kvinnor och män inom högre utbildning. Rådet ska även komma med idéer och ta initiativ till projekt som ska främja och belysa jämställdhet inom högskolesektorn. Jämte denna specifika jämställdhetskompetens har Högskoleverket av naturliga skäl breda kontaktytor mot högskolan, liksom administrativ kompetens och dito resurser. Enligt den nya instruktion för Högskoleverket (SFS 2007:1293) som regeringen beslutade om i september 2010 och som träder i kraft den 1 januari 2011 kommer Högskoleverket att ha kvar sitt främjande uppdrag på jämställdhetsområdet, dvs. att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön. Delegationen konstaterar därmed att främjande av lika rättigheter och möjligheter är ett av endast två kvarvarande uppdrag hos verket av mer främjande karaktär: det andra är att främja chefsutvecklingen inom akademien. Regeringen har uppenbarligen bedömt att verkets jämställdhetsuppdrag är mycket angeläget och att det inte står i strid med den övergripande utvecklingen av Högskoleverket mot att framför allt vara en tillsynsmyndighet.

Det kan i sammanhanget nämnas att behovet av en granskande, uppföljande och mer operativt stödjande aktör på jämställdhetsområdet är något som efterlysts i delegationens kontakter med ledningar för lärosäten. Högskoleverket har nämnts som en lämplig sådan aktör i dessa kontakter.¹⁶

Högskoleverkets nya uppdrag

Delegationen föreslår mot bakgrund av ovanstående att Högskoleverkets främjande uppdrag på jämställdhetsområdet konkretiseras och utvecklas. En särskild stödfunktion för arbetet med att främja jämställdhet i högskolan bör etableras inom verket. Denna stödfunktion skulle lämpligen kunna kopplas till sekretariatsfunktionen för verkets jämställdhetsråd. Ett utvidgat uppdrag för Högskoleverket bör formuleras brett och ge verket ett relativt stort utrymme att själv bestämma verksamhetens närmare inriktning och sin roll i relation till lärosätena. Ett antal mer specifika uppgifter bör dock anges. Dessa är:

¹⁶ Se delegationens skrivelse 2010-05-21 och svar från lärosätena på denna (2009:01/2010/66).

- att systematiskt utvärdera jämställdheten på lärosätena samt lämna förslag till regeringen om utbetalning av jämställdhetsbonus (jfr avsnitt 10.2.2),
- att ge information, råd och stöd till de lärosäten som efterfrågar det på områden som har särskild betydelse för jämställdheten,
- att främja samverkan i arbetet för jämställdhet mellan institutioner och lärosäten,
- att följa forskningen och det praktiska arbete som bedrivs på högskolor och universitet som har betydelse för jämställdheten, samt
- att årligen rapportera till regeringen om utvecklingen vad avser jämställdhet i högskolan samt lämna förslag till eventuella åtgärder.

Delegationen bedömer att det aktuella uppdraget till Höskoleverket måste avse överskådlig tid, utan att det för den skull nödvändigtvis ses som permanent. Bakgrunden är både utmaningen och komplexiteten i uppdraget som sådant och det specifika ansvar för utvärdering av jämställdheten på lärosätena och utbetalning av jämställdhetsbonus som verket föreslås få (se nedan). Ett sådant system måste rimligen vara i funktion ett antal år för att ge effekt.

Närmare om det främjande arbetet

En viktig uppgift för Höskoleverket blir, som framgått av avsnitt 10.2.2, att återkommande utvärdera lärosätenas jämställdhetsarbete, och lämna förslag till regeringen om vilka lärosäten som bör få jämställdhetsbonus. Det är angeläget att Höskoleverket ser sitt främjande uppdrag i perspektiv av denna uppgift. Genom arbetet med utvärderingarna får Höskoleverket kunskap om vilka lärosäten som har problem på vilka områden. Samtidigt bör möjligheten för lärosätena att vid goda resultat få jämställdhetsbonus skapa efterfrågan på verkets kunskap och stödjande initiativ. Höskoleverket bör därför ha möjlighet att aktivt "sälja in" myndigheten och myndighetens kompetens som stöd i lärosätenas eget förändringsarbete.

Vad som framkommer i utvärderingarna kommer alltså att ge värdefull information, såväl till Höskoleverket som till lärosätena,

om vad arbetet för ökad jämställdhet bör inriktas på. Vissa områden bedömer dock delegationen som så strategiskt viktiga att de uttryckligen bör pekas ut i verkets främjande uppdrag. Det är de könsbundna utbildningsvalen, den högskolepedagogiska verksamheten samt utvecklingen av modeller och metoder för kompetensförsörjning. Dessa utvecklingsområden, som primär, och formellt är det enskilda lärosätets ansvar, berörs närmare i separata avsnitt nedan (se 10.4.1, 10.4.2. respektive 10.4.4).

En tydligare policyutvecklande roll

Att ge Högskoleverket ett konkretiserat och utvecklat jämställdhetsuppdrag handlar inte bara om att främja och stödja insatser på lärosätena. En syfte är också att skapa bättre förutsättningar för att befintlig kunskap läggs till grund för policyutveckling på nationell nivå.

Högskoleverket har redan i dag uppdraget att följa upp utbildningen och forskningen inom högskolan och svara för insamling, bearbetning och sammanställning av data om högskolan. Högskoleverket ska också bevaka förhållanden och tendenser, nationellt och internationellt, som är av betydelse för högskolans verksamhet och mot denna bakgrund lägga fram förslag. I uppdraget ingår att publicera framtaget material. Enligt delegationens uppfattning borde det emellertid finnas möjlighet för Högskoleverket att, utifrån det material som tas fram, i större utsträckning lämna policy slutsatser eller konkreta förslag till eventuella åtgärder till regeringen. Det är, menar delegationen, framöver viktigt med en mer systematiserad återkoppling till regeringen så att den kunskap som tas fram kan läggas till grund för policyförändring på systemnivå.

Ett viktigt underlag i Högskoleverkets främjande arbete framöver bör vara de samlade erfarenheterna av delegationens verksamhet. Regeringen uppdrog i oktober 2010 åt Högskoleverket att under perioden 2011–2013 ta emot slutredovisningar av projekt som har bedrivits med stöd av delegationen. Högskoleverket ska vidare med utgångspunkt i delegationens slutrapport samt projektens slutredovisningar sammanställa, analysera och på lämpligt sätt sprida erfarenheterna av delegationens samlade projektverksamhet¹⁷. Det är, menar vi, också viktigt att Högskoleverket överväger om

¹⁷ Regeringsbeslut 2010-09-30 (U2010/5703/UH).

erfarenheterna av den samlade projektverksamheten ger underlag för förslag till åtgärder på politisk nivå som kan lämnas till regeringen.

Samråd m.m.

Högskoleverket bör inom ramen för sitt nya utvidgade uppdrag, ha en nära dialog med andra berörda statliga myndigheter och med övriga relevanta aktörer. Målsättningen måste vara att ha ett helhetsperspektiv på jämställdheten i akademien och i det främjande arbetet. Det ömsesidiga beroendet mellan vad som sker – eller inte sker – inom utbildning, i forskning och på organisationsnivå, behöver i större utsträckning uppmärksammas i arbetet för jämställdhet i akademien. Mot denna bakgrund bör det övervägas om Högskoleverket, som stöd för sitt arbete, bör inrätta ett särskilt samverkansorgan med företrädare för olika aktörer inom högskola och forskning. En möjlighet, för att undvika dubbelarbete och tangerande strukturer, skulle kunna vara att integrera ett sådant samverkansråd med det jämställdhetsråd som redan i dag finns inom verket.

I perspektiv av delegationens förslag att ge Forskningsrådet för arbetsliv och socialt arbete (FAS) uppdraget att fördela vissa medel (jfr följande avsnitt) finns det ett särskilt behov av samråd mellan Högskoleverket och FAS. Detta utvecklas närmare i anslutning till redovisningen av förslaget.

En risk med ett uppdrag av aktuellt slag, avgränsat till jämställdhet, är att det inte får tillräcklig legitimitet i relation till akademien. Vi menar dock att Högskoleverket i dag har en relativt stark ställning inom högskolesektorn och att detta, i kombination med tydliga krav från regeringen på lärosätena att faktiskt arbeta aktivt med jämställdhet, borgar för att verkets stöd och kunnande kommer att efterfrågas av lärosätena. Viktigt i detta sammanhang är naturligtvis att Högskoleverkets arbete bedrivs i perspektiv av de allmänna verksamhetsförutsättningar som i dag gäller för lärosätena.

I budgetpropositionen för 2011 har regeringen aviserat att man avser att inrätta en utvärderingsfunktion inom utbildningsområdet fr.o.m. den 1 januari 2012. Syftet är att förbättra utvärderingen av beslut, reformer, resultat och måluppfyllelse inom utbildningsområdet.¹⁸ Bakgrunden till regeringens förslag är ett förslag av Utred-

¹⁸ Prop. 2010/11:1, UTGIFTSOMRÅDE 16, s. 60.

ningen om utvärdering av utbildning.¹⁹ Delegationen har rest frågan i vad mån den aviserade utvärderingsfunktionen skulle kunna spela en roll i det aktuella sammanhanget. Det har dock varit svårt för delegationen att ha någon uppfattning mot bakgrund av den sparsamma information som regeringen lämnar i budgetpropositionen.

10.3.2 Resurser till FAS för att stimulera praktiktäna forskning och strukturförändring på lärosätetsnivå

Utlysning av medel för behovsmotiverad och praktiktäna forskning

Delegationen har redan berört att det, när det gäller jämställdhet i högskolan, finns problem såväl med kunskapsluckor som med att befintlig kunskap i alltför liten utsträckning läggs till grund för utveckling av politiken. Forskningen om jämställdhet i akademien behöver därför utvecklas på flera områden. Tre områden bedömer delegationen som särskilt angelägna.

För det första handlar det om forskning med komparativ eller nationellt övergripande inriktning. Mycket av den befintliga forskningen bygger på empiri från ett enskilt universitet eller en enskild institution. Sådana studier ger en god lägesbeskrivning som kan bidra till det interna jämställdhetsarbetet, men de behöver – för att kunna spela en policyutvecklande roll – sättas i perspektiv av hur jämställdheten inom akademien ser ut i stort och hur det ser ut inom motsvarande discipliner/områden på andra lärosäten.

För det andra handlar det om forskning med koppling till frågan om män och högre utbildning. Som framgått av betänkandet är bilden av att mäns intresse för högre studier minskar inte helt korrekt. Delegationen har analyserat hur olika gymnasieutbildningar och avgångsbetyg från gymnasieskolan påverkar övergångsfrekvensen till högskolan och vilka högskoleutbildningar kvinnor och män registrerar sig på. Resultaten visar att det i vissa betygsintervall är mycket små skillnader i sökbeteende, och att skillnaderna mellan kvinnor och män ser olika ut beroende på vilka betygsgrupper och utbildningar man fokuserar. Det finns således behov av en mer nyanserad problembeskrivning av mäns övergång till högre utbild-

¹⁹ SOU 2009: 94 *Att nå ut och att nå ända fram – hur policyinriktad utvärdering och forskningsresultat inom utbildningsområdet ska tillgodoses.*

ning, som kan ligga till grund för bättre anpassade, mer träffsäkra rekryteringsåtgärder. Ett bättre nyttjande av befintlig statistik är ett första steg, men ytterligare studier på området, inte minst med intersektionell ansats är nödvändiga. Vidare skulle ytterligare forskning som fokuserar på män, maskuliniteter och makt i akademien kunna bidra till den befintliga kunskapen om hur de mekanismer som gör att män fortfarande är i majoritet inom vissa områden och på högre positioner verkar och kan motverkas.

För det tredje behövs även för övrigt fler intersektionella studier, som försöker förklara och förstå hur en rad olika variabler, tillsammans med kön, bidrar till ojämlika villkor och olika typer av diskriminering och trakasserier i akademien.

Delegationen vill betona att det som framför allt behövs är behovsmotiverad och praktisk forskning. För att sådan ska komma till stånd menar vi att det är nödvändigt med ett särskilt uppdrag, till vilket öronmärkta medel är kopplade.

Delegationen föreslår att Forskningsrådet för arbetsliv och socialt arbete (FAS) får i uppdrag att efter utlysning, i samråd med Vinnova och Högskoleverket, finansiera forskning i linje med ovanstående. Delegationen bedömer att FAS är det forskningsråd som bäst lämpar sig för det aktuella uppdraget. FAS ska redan i dag stödja behovsstyrd forskning. FAS gör också riktade satsningar mot särskilt angelägna problemområden där kunskapsbristen bedöms vara stor. Att Högskoleverket involveras är också en sätt att bidra till att forskningsresultat influerar verkets främjande och policypåverkande arbete.

Satsning på strukturförändrande arbete

Delegationen har i sitt arbete uppmärksammat den ”projektifiering” som under lång tid har präglat jämställdhetsarbetet på universitet och högskolor. Det är bl.a. mot den bakgrunden som den viktigaste prioriteringen i utlysningarna av medel har varit att de verksamheter för vilka medel söktes skulle ha en strukturell inriktning. Även om delegationen har hanterat många intressanta ansökningar, har den bland de inkomna ansökningarna saknat större grepp från lärosätenas sida: projekt som omfattat hela organisationen och längre tid. Som vi ser det finns det fortfarande ett behov av att initiera mer omfattande strukturförändrande arbete på lärosätena.

Delegationen föreslår därför att FAS uppdras att fördela medel till lärosäten för strukturförändrande arbete med syfte att stärka jämställdheten. Även detta bör ske i samråd med Vinnova och Högskoleverket (jfr förslaget ovan om behovsmotiverad och praktisknära forskning). Syftet med medlen ska vara att ge lärosäten möjlighet att under en längre tid genomföra genomgripande förändringar omfattande hela organisationen. För att nå reell och bestående förändring behöver insatserna inriktas på kvantitativa och kvalitativa och på formella och informella jämställdhetsaspekter, som t.ex. kan röra regler, arbetssätt och normer i organisationen. Utlysning av medel bör ske i två omgångar, förslagsvis 2012 och 2014.

Ett internationellt exempel som kan tjäna som inspiration är det amerikanska programmet ADVANCE (*Advancement of Women in Academic Science and Engineering Careers*). Programmet, som administreras av National Science Foundation, har pågått i tio år och över 135 miljoner USD (ca 886 miljoner SEK) har delats ut. Inom ADVANCE stöds olika typer av projekt bl.a. sådana som benämns *Institutional Transformation* (IT). Projekten ska vara organisationsinriktade, omfatta hela lärosätet och syfta till att förändra institutionell praxis och kultur samt ska vara grundade i relevant forskning. *IT-Catalyst* är en annan typ av projekt som bygger på att upprätta självvärderingssystem inom lärosätet. Systemen kan t.ex. bygga på sammanställning av statistik och analyser av relevanta policies och processer. Tanken är att självvärderingen ska ligga till grund för mer långsiktig förändring av hela lärosätet i jämställd riktning. Inom ADVANCE beviljas även stöd till lärosäten och olika typer av professionella och ideella organisationer inom den tekniska och naturvetenskapliga sektorn, som vill implementera och sprida information om metoder från de ovan beskrivna IT-projekten (*Partnerships for Adaptation, Implementation, and Dissemination*, PAID). ADVANCE-projekten har haft positiva effekter på jämställdheten, särskilt avseende rekrytering och att behålla kvinnor inom akademien och främja deras karriärer. Insatserna har också haft positiva effekter för andra underrepresenterade grupper, såsom etniska minoriteter och personer med funktionshinder. Flera prestigeuniversitet tillhörande "Ivy League", såsom Brown University, Columbia University och Cornell University, har sökt och beviljats ADVANCE-medel.

Förslaget om särskilda medel för strukturförändrande arbete kopplat till jämställdhet bör ses i perspektiv av förslagen om jäm-

ställdhetsbonus och ett utvidgat främjande uppdrag till Högskoleverket. Genom att erbjuda lärosätena ekonomiska möjligheter att bedriva brett upplagt strukturförändrande arbete skapas förutsättningar för att få fram modeller som kan användas av andra lärosäten och ge underlag för policyutveckling på nationell nivå.

Delegationen är medveten om att ett uppdrag som det aktuella ligger vid sidan om vad FAS vanligtvis gör. Vi ser dock fördelar med låta samma aktör ansvara för både utlysning av forskningsmedel och utlysning av dessa medel för strukturförändrande arbete.

10.4 Strategi: Vad varje (självständigt) lärosäte bör göra

Delegationens bedömningar och förslag:

- Lärosätena bör ge arbetet för att bryta könsbundna utbildningsval en bredare inriktning och koppla det till utbildningens innehåll och organisering samt akademins funktionssätt i stort.
- Lärosätena bör prioritera utvecklingen och samordningen av den högskolepedagogiska verksamheten samt säkerställa att den inkluderar adekvata kunskaper om jämställdhet och genus.
- Lärosätena bör säkerställa att företrädare för studenterna ges möjlighet till insyn i och påverkan på arbetet för jämställdhet.
- Ledarskap och kompetensförsörjning och hur personalfrågor i övrigt hanteras har stor betydelse för utvecklingen av jämställdhet i akademien. Befattningsutredningens huvudsakliga slutsatser i fråga om lärosätenas strategiska arbetsgivaransvar bör prägla arbetet på området. Lärosätena bör bl.a. aktivt, målmedvetet och långsiktigt arbeta med dimensionerings-, rekryterings- och personalstrategiska frågor. Rekrytering bör i möjligaste mån ske i öppen konkurrens. Karriärrådgivning bör införas vid samtliga lärosäten.
- Högskoleverket bör snarast inkludera moment rörande jämställdhetsarbete i organisationer i den rektorsutbildning som myndigheten ansvarar för.

- Lärosätena bör förbättra sitt förebyggande arbete när det gäller bl.a. diskriminering, sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

10.4.1 Behov av nya bredare arbetssätt för att bryta könsbundna utbildningsval

Gymnasieskolan är starkt könsuppdelad. Endast tre av 17 nationella program har en könsfördelning i intervallet 40–60 procent. Könsuppdelningen har dessutom tilltagit något sedan mitten på 1990-talet. Situationen i skolan återspeglas i högskolan. Som framgått är det där få utbildningar där könsfördelningen är någorlunda jämn.

De könsbundna valen av utbildning är ett problem på många olika nivåer. För individen genom att denna går miste om möjligheter till utveckling och självförverkligande, för högskolan som utbildningsanordnare och forskningsinstitution, som går miste om begåvade studenter och potentiella forskare, och för arbetsgivarna som i slutändan inte får möjlighet att, totalt sett, rekrytera dem med bäst förutsättningar och fallenhet för ett visst jobb. På ett övergripande samhälleligt plan innebär de könsbundna utbildningsvalen ett slöseri med mänskliga resurser och i förlängningen ett hot mot tillväxt och utveckling. De innebär också ett hinder för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen om bl.a. en jämn fördelning av makt och inflytande och samma möjligheter och samma villkor i fråga om utbildning och arbete.

Det säger sig självt att högskolan har begränsade möjligheter att påverka de könsbundna utbildningsvalen. Det handlar här ofta om att förändra strukturer som grundläggs långt tidigare i individens liv, under uppväxten och i grund- och gymnasieskola²⁰. Icke desto mindre menar delegationen att högskolan i gemen har stora möjligheter att utveckla sitt arbete på området.

Generellt gäller att de insatser som görs i högskolan när det gäller studentrekrytering i stor utsträckning är kortsiktiga och har karaktären av engångssatsningar (även om de är frekvent återkommande). Det kan handla om informationskampanjer mot gymnasie-

²⁰ Delegationen för jämställdhet i skolan har i december 2010 överlämnat sitt slutbetänkande *Flickor, pojkar, individer – om betydelsen av jämställdhet för kunskap och utveckling i skolan* (SOU 2010:99), i vilket görs en bred genomgång av kunskapsområdet jämställdhet i skolan och lämnas ett antal förslag till åtgärder.

skolan, studentambassadörer och granskning av befintligt informationsmaterial ur ett jämställdhetsperspektiv. Utfallet av tidigare insatser följs sällan upp innan nya satsningar, inför nästa läsår/termin/utbildning, dras igång. Som framgått gäller för många av de insatser som vidtas för att öka andelen studeranden av under-representerat kön på olika utbildningar, att de inte föregås av en närmare analys av varför något behöver göras (det är därmed också svårt att vidta adekvata åtgärder).

Delegationens bestämda uppfattning är att lärosätenas arbete för att bryta könsbundna utbildningsval generellt bör ges en bredare inriktning. Det gäller inte minst i perspektiv av att regeringen begränsat möjligheterna till positiv särbehandling vid antagning (jfr avsnitt 8.4). I den offentliga debatten i anslutning till denna reform underströk för övrigt dåvarande högskole- och forskningsminister Tobias Krantz att han var övertygad om att det fanns mer konstruktiva sätt att angripa de jämställdhetsproblem som lever kvar i högskolan och att det var viktigt att vidta åtgärder med reell påverkan på jämställdheten mellan kvinnor och män.

Vi för vår del menar att frågor rörande rekrytering av studenter måste kopplas till utbildningens innehåll och organisering samt akademins funktionssätt i stort, t.ex. processer för rekrytering, meritering, ledning och fördelning av resurser och uppdrag.

Ett exempel på en sådan bredare ansats är det arbete som Kungliga Tekniska Högskolan (KTH), de tekniska högskolorna i Linköping respektive Lund samt Luleå Tekniska Universitet våren 2010 deklarerade att de tillsammans skulle inleda²¹. Lärosätenas utgångspunkt är insikten om att kvinnor utgör hälften av befolkningen men att de i hög grad väljer bort, eller utestängs från, teknik, teknikvetenskap och ingenjörskonst. Man konstaterar att detta varken är hållbart eller acceptabelt. Mot den bakgrunden åtar sig lärosätena bl.a. att:

- bidra till att förändra en stereotyp och konserverande bild i samhället av ingenjörer och teknik,
- utveckla innehåll och metodik i sina utbildningar och öka kunskaperna om jämställdhetsfrågor på alla nivåer,
- utvidga utbildning och forskning till områden som traditionellt hamnat utanför tekniksektorn, samt

²¹ Se debattartikel i Ny Teknik den 17 mars 2010 (nätversion på <http://www.nyteknik.se/asikter/debatt/article746008.ece>)

- skapa jämställda förutsättningar för karriär inom högskolan genom ett aktivt och jämställt ledarskap och genom att synliggöra och bearbeta egna föreställningar, kulturer och informella nätverk.

Som framgår är ambitionerna höga och det återstår att se vad som blir de konkreta resultaten av initiativet, som har beviljats ekonomiskt stöd av delegationen.²²

Även om delegationen vill betona vikten av ett brett perspektiv i de insatser som avser studentrekrytering finns också möjligheter att utveckla antagningen till högskolan som sådan. Lärosätena fick genom regeringens proposition *Vägar till högskolan för kunskap och kvalitet* (prop. 2006/07:107) större frihet att bestämma vilka urvalsgrunder som ska gälla vid antagning. Här finns ett utrymme att utveckla och integrera ett jämställdhetsperspektiv i urvalsmetoderna. Delegationen är dock medveten om att lokalt utformade urvalsförfaranden i regel är kostsamma. Ytterligare ett utvecklingsområde när det gäller att bidra till en mer jämn fördelning mellan kvinnor och män på olika utbildningsområden, är utbildningarnas innehåll och profil. Delegationen bedömer att det finns intressanta möjligheter att bredda rekryteringen till könskodade utbildningsprogram genom profilering och utveckling av utbildningsinnehållet. Det kan t.ex. inom det tekniska området handla om att göra utbildningar bredare och ge dem en mer tvärvetenskaplig karaktär. På Högskolan i Skövde har detta haft positiva effekter för rekryteringen av kvinnor till ingenjörsutbildningarna. Även Örebro universitet har skapat tvärvetenskapliga utbildningar, såsom Tekonomprogrammet. Högskolan i Jönköping har haft en annan strategi och ändrat förkunskapskraven till ingenjör- respektive lärarutbildningarna för att få in fler kvinnor respektive män.²³ Vid förändringar av aktuellt slag är det förstås angeläget att både förväntad efterfrågan från studenter och faktiska behov på arbetsmarknaden beaktas och att de inte stannar vid mer eller mindre kosmetiska åtgärder som att endast byta beteckning på en kurs eller utbildning.

Huvudansvaret för arbetet att bryta de könsbundna utbildningsvalen ligger på de enskilda lärosätena. Delegationen bedömer dock att lärosätena kan behöva stöd på området, t.ex. när det gäller kunskap och metoder och när det gäller att få till stånd samordnade initiativ och aktiviteter. Frågan är alltså en av dem som bör ägnas

²² Till delegationen inkommen ansökan U2009:01/2010/34.

²³ Högskoleverket 2003.

särskild uppmärksamhet av Högskoleverket i dess främjande verksamhet.

10.4.2 Utveckling av den högskolepedagogisk verksamheten

Redan initialt i sitt arbete definierade delegationen den högskolepedagogiska verksamheten som ett område av central betydelse för jämställdheten. Via innehållet i de högskolepedagogiska kurserna och det pedagogiska utvecklingsarbetet i övrigt finns en tydlig potential att förändra de utbildningar som erbjuds studenter och doktorander på ett sådant sätt att jämställdheten i akademien främjas. Högskoleförordningen (1993:100) stadgar att den som anställs som adjunkt eller lektor ska ha genomgått högskolepedagogisk utbildning. Liknande krav på pedagogisk utbildning finns även för undervisande doktorander och för dem som handleder doktorander. I den nya förordning som beslutats och som träder i kraft den 1 januari 2011 har dock detta krav tagits bort.

Av rapporten *Kartläggning och analys av högskolepedagogisk utveckling och jämställdhet vid svenska lärosäten* (Rapport 2010:2) framgår att jämställdhet generellt i den högskolepedagogiska verksamheten hanteras sidoordnat, vid enstaka tillfällen och av personal som besitter särskild kompetens. Även om det finns ambitioner att integrera jämställdhetsaspekter i undervisningen sker det sällan i praktiken. I rapporten påpekas också att litteratur och undervisningsmoment om jämställdhet och genus ofta förmedlar förenklade och underteoretiserade kunskaper. De lärosäten som lämnat underlag till rapporten efterfrågar bl.a. större samordning av den högskolepedagogiska verksamheten, både internt inom det egna lärosätet och externt, mellan lärosäten. Man ser också behov av kunskapsutveckling på området. Ett av de förslag som lämnas i rapporten är att Rådet för högre utbildning bör återinrättas.

Rådet för högre utbildning, som fanns mellan 1991 och 2006, hade som övergripande uppgift att på olika sätt medverka till att den svenska akademiska grund- och forskarutbildningens kvalitet ökade. Rådet bestod av både lärare och studenter och var under huvuddelen av sin livstid en självständig del av Högskoleverket. Bl.a. skulle rådet stödja pedagogiskt utvecklingsarbete vid universitet och högskolor. I samband med rådets nedläggning fick Myndigheten för Sveriges nätuniversitet ett utvidgat uppdrag som inkluderade pedagogiska utvecklingsfrågor. Också denna myndighet lades

emellertid ned år 2008. Sedan dess har utvecklingen av den högskolepedagogiska verksamheten – i linje med pågående decentraliseringssträvanden – uteslutande varit en uppgift för lärosätena själva.

Behovet av att allmänt uppmärksamma betydelsen av god undervisning i högskolan är i dag, enligt delegationens uppfattning, inte mindre än tidigare. Snarare tvärtom. De stora högskolepolitiska framtidsfrågorna om kvalitet, finansiering, karriär och självständighet för lärosätena har nära koppling till debatten om forskningens förhållande till undervisningen och vice versa. Kvalitetsbefrämjande åtgärder är i den kontexten ett viktigt led i arbetet för att höja undervisningens status. En grundtanke bakom det nya kvalitetsutvärderingssystemet är att lärosätena själva ansvarar för utvecklingen av utbildningens kvalitet. Det är därför, menar vi, mycket angeläget att lärosätena uppmärksammar den högskolepedagogiska verksamhetens betydelse i ett kvalitetsperspektiv – och därmed också dess betydelse för jämställdheten. Uppgiften att utveckla den högskolepedagogiska verksamheten måste ges hög prioritet. Kunskaper om jämställdhet och genus bör genomsyra utvecklingsarbetet och integreras i verksamheten. Delegationen noterar i sammanhanget att Sveriges universitetslärarförbund särskilt har lyft fram att handledarutbildning respektive pedagogisk utbildning bör vara ett krav för relevanta personalgrupper (jfr avsnitt 10.4.4).

Delegationen har prövat möjligheten att föreslå att ett råd för högre utbildning återinrättas. Det har dock inte bedömts vara ett realistiskt alternativ. Däremot menar vi, som framgått ovan, att Högskoleverket inom ramen för sitt främjande uppdrag bör stödja utveckling och samordning av den högskolepedagogiska verksamheten vid svenska lärosäten.

10.4.3 Säkerställ studentmedverkan i jämställdhetsarbetet

Studenterna är en viktig resurs i arbetet för att utveckla lärosätenas arbete för jämställdhet. Denna resurs måste tillvaratas. Inte minst är det angeläget att ta tillvara studenters egna erfarenheter av ojämställdhet mellan könen och lägga dessa till grund för det arbete som bedrivs på det enskilda lärosätet.

Studentkårerna och andra sammanslutningar av studenter har dubbla roller. De är spridare av information, till i första hand stu-

denter, men de har också en övervakande och påverkande funktion gentemot högskolan, vilket är viktigt både från kvalitets- och rättssäkerhetssynpunkt.

Sveriges förenade studentkårer (SFS) har under lång tid arbetat aktivt med att motivera och sprida kunskap till studentkårer och högskolor om vikten av att kontinuerligt arbeta med jämställdhet på lärosäten runt om i Sverige. Avskaffandet av kårobligatoriet innebär emellertid att studentkårerna nu står inför stora verksamhetsmässiga utmaningar. SFS har i en rapport lyft fram risken för att många kårer kan tvingas avveckla jämställdhetsarbetet som en konsekvens av nya förändrade villkor. SFS varnar för att detta kan innebära att för jämställdhetsarbetet värdefulla kunskaper och strukturer går förlorade.²⁴

Delegationen beslutade bl.a. mot den bakgrunden att stödja SFS projekt *SFS on tour, för jämställdhet i framtiden* (U 2009:01/2009/52). Det övergripande syftet med projektet är att tillvarata den samlade kunskap om arbete för jämställdhet som finns bland landets studentkårer och att motivera till fortsatt arbete. Delegationens förhoppning är att projektet ska bidra till att studentkårerna kan utveckla nya ändamålsenliga arbetsformer på jämställdhetsområdet. Samtidigt är det viktigt att – särskilt i den situation som nu råder – betona lärosätenas ansvar för att ge företrädare för studenterna möjlighet till insyn i och påverkan på arbetet för jämställdhet. Det är också angeläget att vid fördelning av eventuella framtida statliga projektmedel med syfte att främja jämställdhet i högskolan, beakta behovet av studentmedverkan i arbetet.

10.4.4 Behovet av att stärka och utveckla det akademiska ledarskapet och arbetsgivaransvaret

En återkommande kritik inom akademien är att det råder brist på gott ledarskap och strategiskt arbetsgivaransvar. Senast gav regeringens egen forskningsberedning följande bild av utmaningarna för högskolorna när det gäller arbetsgivaransvar och kompetensförsörjning:

Yngre forskare som väljer att satsa på en akademisk karriär måste i dag vara beredda på att under många år leva under osäkra ekonomiska villkor. De flesta tjänster är tidsbegränsade och i stor utsträckning

²⁴ Sveriges Förenade Studentkårer. *Jämställdhet och kårobligatoriet. En översyn av jämställdhetsarbetet på studentkårerna och framtiden* (dnr: PM1-01/0910).

uppbundna till undervisning. Forskningsbidragen är små och tidsbegränsade. Dessa villkor fungerar avskräckande och många forskarbegåvningar går förlorade för den akademiska forskningen. För att de mest excellenta forskarbegåvningarna ska välja att inleda en akademisk forskarkarriär i Sverige behöver villkoren för yngre forskare bli bättre och mer förutsägbara. Universitet och högskolor har ett huvudansvar för att skapa tydliga karriärvägar. Det är viktigt att ett sådant system genomförs. De som inleder en forskarkarriär ska ha god finansiering för att genomföra sina forskningsprojekt, de ska veta vilka möjligheterna är för att få fortsatt anställning och vad som behövs för att avancera till nästa steg i forskarkarriären.²⁵

Befattningsutredningen gav i sitt betänkande *Karriär för kvalitet* (SOU 2007:98) en liknande bild. En allmän utgångspunkt för utredningen är att högskolan framöver inte kan förväntas expandera som under senare decennier. Utredningen menar att ett "balanserat på status quo" när det gäller utbildningsplatser och resurser, "där framgång och eventuell tillväxt i ökad utsträckning beror på profilering, samverkan, skicklighet och excellens inom tämligen givna ramar" – något som utredningen betecknar som "balanserad excellens" – kräver ett tydligare ledarskap. Verksamhetsledningen måste därför framöver ta ett större strategiskt ansvar för vilka som ingår i verksamheten, men också utveckla en större omsorg om dem.²⁶ Utredningen kopplar uttryckligen också, som tidigare nämnts, ledarskapet och personalfrågornas hantering till jämställdheten. Ökad jämställdhet sägs vara en grundläggande utgångspunkt för att nå det övergripande målet om att landets lärosäten ska kunna säkerställa en långsiktigt hög verksamhetskvalitet genom ett strategiskt arbetsgivaransvar och en aktiv arbetsgivarroll i förening med trygga och tydliga villkor för medarbetarna samt ett väl fungerande system för rekrytering, karriär och befordran.²⁷

Delegationen delar detta synsätt. Brister i ledarskap, kompetensförsörjning och personalpolitik i övrigt ger negativa effekter på jämställdheten. Det gäller att skapa rekryteringsförfaranden, anställningsformer och arbetsvillkor som gör akademien till en attraktiv arbetsplats för både kvinnor och män. Den i sektorn anmärkningsvärt stora förekomsten av tidsbegränsade anställningar och vikariat sänder i stället signaler som kan tolkas som att lärosätena till varje pris vill undvika att anställa personal. Bristen på tjänster som möjliggör för nydisputerade att fortsätta sin forskar-

²⁵ Forskningsberedningen, s. 19.

²⁶ SOU 2007:98.

²⁷ Ibid.

karriär har påtalats vid ett flertal tillfällen. Såväl strategiska som individuella planer för kompetens- och karriärutveckling saknas också i många fall. Lokala undersökningar av arbetsmiljön har givit vid handen att de flesta lärare och forskare visserligen brinner för, eller åtminstone trivs med, sina arbetsuppgifter, men att den psykosociala arbetsmiljön, bl.a. avseende stress och sjukskrivningstal, lämnar en hel del övrigt att önska. Akademin som helhet framstår knappast som en mönsterarbetsgivare. Det finns således skäl att oro sig för att den framtida rekryteringen av begåvade forskare och lärare kan komma att möta betydande svårigheter.

Genomförandet av förslagen i regeringens proposition om ökad självständighet för lärosätena accentuerar behoven av åtgärder inom akademien. Den ökade administrativa självständigheten ställer nya krav på ett utvecklat ledarskap och arbetsgivaransvar. Mer makt kommer att tillföras rektor. Avregleringen när det gäller tjänstekategorier och rekryteringsförfaranden kommer att ställa personalansvariga inför nya utmaningar. Högskolan som arbetsgivare ges alltmer villkor som liknar dem som gäller för resten av arbetsmarknaden. På motsvarande sätt blir det konsekvenser av ökande samverkan med aktörer utanför akademien, utvecklingen mot nya finansieringsformer samt växande konkurrens med arbetsgivare på arbetsmarknaden i övrigt.

Delegationen ställer sig därför bakom befattningsutredningens huvudsakliga slutsatser i fråga om lärosätenas arbete med kompetensförsörjning och personalfrågor. Dessa slutsatser bör prägla det vidare arbetet på området. Universiteten och högskolorna bör i ökad utsträckning aktivt, målmedvetet och långsiktigt arbeta med dimensionerings-, rekryterings- och personalstrategiska frågor. Rekrytering bör i möjligaste mån ske i öppen konkurrens. Karriär- rådgivning bör införas vid samtliga lärosäten. Lärosätena bör vidare ta fullt arbetsgivaransvar för all egen personal, oavsett varifrån finansieringen kommer och därmed även ta samma risk som andra arbetsgivare i förhållande till framtida oförutsägbarhet.²⁸

Den viktigaste frågan ur jämställdhetssynvinkel – och den stora allmänna utmaningen för lärosätena – är, menar vi, hur arbetet med kompetensförsörjning kan bli mer strategiskt och långsiktigt. Huvudansvaret för högskolans kompetensförsörjning och personalpolitiska utmaningar i övrigt vilar på de enskilda lärosätena. Högskoleverket bör dock inom ramen för sitt främjande uppdrag

²⁸ Ibid.

stödja lärosätena när det gäller att utveckla modeller och metoder för kompetensförsörjning med jämställdhet som en viktig aspekt. Hur det arbetet närmare kan bedrivas bör lämpligen diskuteras med Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF). Högskoleverket bör i sammanhanget också samråda med Kompetensrådet för utveckling i staten (KRUS)²⁹, Arbetsgivarverket och Diskrimineringsombudsmannen (DO).

Högskoleverket arrangerar återkommande rektorsutbildningar inom ramen för sitt uppdrag att främja chefsutvecklingen inom högskolan. För närvarande inkluderar dessa utbildningar inte några moment som rör jämställdhetsarbete i organisationer. Rektorsutbildningen är dock under revidering inför 2011. Det är enligt vår uppfattning en självklarhet att jämställdhetsaspekter måste uppmärksammas i utbildningen. Det gäller inte minst jämställdhetens betydelse i ett kompetensförsörjningsperspektiv.

Delegationen ser positivt på det arbete som har bedrivits av SUHF i kölvattnet av propositionen om ökad självständighet för lärosätena. SUHF har bl.a. antagit rekommendationer rörande en struktur av anställningar, ett "karriärsystem", samt behovet av högskolepedagogisk utbildning.³⁰ En särskild arbetsgrupp har haft uppdraget att förbereda en gemensam diskussion om vilka av de övriga föreslagna förändringarna i propositionen om ökad självständighet som bäst hanteras enskilt och inom vilka områden gemensamma riktlinjer är att föredra. Gruppen ska särskilt uppmärksamma hur frågan om ökad rekrytering av kvinnliga professorer, liksom jämställd rekrytering som helhet, bäst kan hanteras. Gruppen förväntas presentera resultaten av sitt jämställdhetsuppdrag i mars 2011. Vidare avser SUHF att lägga in moment kopplade till jämställdhet i det högre ledarprogram (HLP) för akademiska ledare, som man sedan hösten 2009 bedriver.

Sveriges universitetslärarförbund (SULF) har också följt upp regeringens proposition om ökad självständighet i sin verksamhet och då satt fokus på frågor av betydelse för jämställdheten. Bl.a. har organisationen uppmärksammat behoven av förutsägbara karriär-

²⁹ KRUS har under de senaste två åren haft regeringen uppdrag att för statliga myndigheter genomföra ett särskilt program inriktat på ledning och jämställdhet, "Staten leder Jämt" (<http://www.krus.nu/Verksamhetsomrade/Karriar-i-staten/Inriktning-och-arbetsatt/Staten-leder-Jamt/>). I programmet, som baseras på frivillighet, har man haft stora svårigheter att få med lärosäten.

³⁰ Sveriges universitets- och högskoleförbund. *Rekommendationer med anledning av ändringarna i högskoleförfattningarna rörande anställningar som lärare i högskolan*, 2010-11-04 (Dnr: 10/110).

vägar, öppna rekryteringsprocesser och handledarutbildning respektive pedagogisk utbildning.

10.4.5 Bättre förebyggande arbete

Att enskilda studenter och anställda utsätts för trakasserier och diskriminering är oacceptabelt. En studie- och arbetsmiljö fri från diskriminering och trakasserier är en grundläggande rättighetsfråga och en förutsättning för att studenter och anställda ska kunna nå sina egna och verksamhetens mål.

Anmälningarna om diskriminering och trakasserier till DO är få. Även dåvarande Jämställdhetsombudsmannen (JämO) fick in få sådana anmälningar. Samtidigt tyder de undersökningar som gjorts och den forskning som finns på att exempelvis sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön är vanligt förekommande i akademien. Mycket tyder också på att mörkertalet i förhållande till antalet anmälningar på lärosätena är betydande (se 3.3.3).

Givet den kunskap som finns om sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i akademien, anser delegationen att lärosätenas förebyggande arbete på området behöver kompletteras. Det är viktigt med aktuella handlingsplaner. Men medvetenheten och kunskapen om frågorna i organisationen behöver också förankras och spridas. Kartläggningar av den studiesociala miljön och arbetsmiljön är viktiga underlag i detta arbete. Ett angeläget inslag i arbetet för att motverka trakasserier är också att uppmuntra studenter och anställda som utsätts för sådana att anmäla. Delegationen vill dock understryka att lärosätet har utredningsskyldighet oavsett på vilket sätt trakasserier kommer till dess kännedom och oavsett om formella anmälningar finns. Alla fall av trakasserier som kommer till lärosätets kännedom bör registreras centralt och följas upp.

De preliminära resultaten från den studie om varför studenter och doktorander inte tar examen, som delegationen genomfört tillsammans med Högskoleverket, förstärker vår bedömning att lärosätena behöver arbeta mer aktivt med den psykosociala studie- och arbetsmiljön. Visserligen är det få personer i studien som uppger att de utsätts för diskriminering eller trakasserier, men resultaten visar att kvinnor, i synnerhet bland doktoranderna, i större utsträckning än män upplever brister i den psykosociala miljön på institutionen, problem med handledare etc.

Det är, menar vi, viktigt att inte endast fästa blicken på lagens bokstav i dessa sammanhang. Ett lärosäte är en kunskapsintensiv organisation, vars utbildnings- och forskningsuppdrag är intimt kopplat till kompetens, kreativitet och innovation. För en sådan organisation är det nödvändigt att analysera vad som behöver göras för att ta tillvara varje individs potential. Den utmaning lärosätena står inför är att skapa arbetsorganisationer och erbjuda utbildningar inom vilka individen värdesätts och människor med olika bakgrund och erfarenheter kan verka, mötas och utvecklas.

11 Kostnadsberäkningar, andra konsekvensanalyser m.m.

11.1 Kostnadsberäkningar och förslag till finansiering

Delegationens bedömning: Genomförande av förslagen beräknas innebära en ökad kostnad för staten på mellan 58 och 76 miljoner kronor per år 2012–2014. Därefter beräknas den årliga kostnaden till 66 miljoner kronor per år. Finansiering föreslås ske genom en minskning av anslagen till forskningsfinansierande myndigheter för excellenssatsningar eller motsvarande.

I kommittéförordningen (1998:1474) stadgas att om förslagen i ett betänkande påverkar kostnaderna eller intäkterna för staten, kommuner, landsting, företag eller andra enskilda, ska en beräkning av dessa konsekvenser redovisas i betänkandet. En finansiering av kostnadsökningar och intäktsminskningar för staten, kommuner eller landsting, ska också föreslås. Av figur 11.1 framgår delegationens bedömning av förslagens budgeteffekt 2012–2014. Det är endast fråga om kostnadsökningar för staten.

Figur 11.1 Förslagets budgeteffekt 2012–2014, miljoner kronor

Förslag	2012	2013	2014
1. Förbättrad uppföljning av rekryteringsmålen		-	-
2. Jämställdhetsbonus	30	50	50
3. Jämställdhet i kvalitetsutvärderingssystemet	-	-	-
4. Översyn av examensbeskrivningarna	-	-	-
5. Översyn av myndighetsinstruktioner	-	-	-
6. Utvidgat främjande uppdrag till HSV	5	5	5
7. Särskilda medel till FAS för praktisknära forskning	10	10	10
8. Särskilda medel till FAS för strukturförändrande arbete på lärosätetsnivå	10	-	10
9. Medel till FAS för administrering av program för fördelning av medel enligt ovan	1	1	1
10. Insatser för att bryta könsbundna utbildningsval	-	-	-
11. Utveckling av den högskolepedagogiska verksamheten	-	-	-
12. Studentmedverkan	-	-	-
13. Utveckling av ledarskap och arbetsgivaransvar	-	-	-
14. Granskningsuppdrag till D0	2	-	-
Summa	58	66	76

Den sammanlagda kostnaden för staten för att genomföra delegationens förslag beräknas till mellan 58 och 76 miljoner kronor per år under perioden 2012–2014. Därefter beräknas den årliga kostnaden till 65 miljoner kronor per år.

Den största kostnaden, 50 miljoner kronor per år, hänför sig till förslaget om jämställdhetsbonus. Jämställdhetsbonusen föreslås bestå av två delar: en grundbonus och en särskild bonus. Den särskilda bonusen föreslås omfatta 20 miljoner kronor och ska utgå till de lärosäten som gör de relativt största framstegen mätt utifrån de indikatorer som ingår i bonussystemet. Då jämförande historisk statistik saknas, blir det svårt att redan 2012 beräkna lärosätenas framsteg. Därför föreslås inte någon särskild bonus utgå för detta år. Från och med 2013 bör dock även den särskilda bonusen kunna beräknas och betalas ut.

Förslaget att ge Högskoleverket ett utvidgat uppdrag att främja jämställdhet beräknas medföra ytterligare kostnader för verket på 5 miljoner kronor (6 årsarbetskrafter jämte overheadkostnader). Detta

är en kostnad som uppstår redan 2012 och som sedan ligger fast framöver.

Till variationen i årlig kostnad under 2012–2014 bidrar också såväl uppdraget till DO att genomföra en granskning av högskolornas jämställdhetsarbete enligt diskrimineringslagen, som uppdraget till Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS) att fördela medel till praktiktäna forskning och strukturförändrande arbete på lärosätetsnivå.

Diskrimineringsombudsmannen föreslås för genomförande av det föreslagna granskningsuppdraget tillföras 2 miljoner kronor 2012. Detta är en engångskostnad.

FAS föreslås tillföras 10 miljoner kronor 2012 för att fördela medel till behovsmotiverad och praktiktäna forskning samt ytterligare 10 miljoner kronor 2012 respektive 2014 för att fördela medel för strukturförändrande arbete på lärosätetsnivå. FAS föreslås därutöver tillföras en miljon kronor per år för att administrera de båda föreslagna programmen.

Övriga förslag menar vi bör kunna hanteras inom befintliga ekonomiska ramar.

Genomförandet av förslagen föreslår vi finansieras genom en, förhållandevis marginell, minskning av anslagen till forskningsfinansierande myndigheter för excellenssatsningar eller motsvarande. Det görs i första hand mot bakgrund av resultaten i den av delegationen initierade studien *Hans Excellens: om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer* (delegationens rapport 2010:4).

En möjlighet, under en övergångsperiod om ett till tre år, skulle kunna vara att delfinansiera genomförandet av förslagen med de medel som årligen anslås för särskilda jämställdhetsåtgärder. Regeringen har i budgetpropositionen för 2011 föreslagit högst 240 miljoner kronor för särskilda jämställdhetsåtgärder. Motsvarande summa beräknas för åren 2012–2024. Som motiv till förslaget anger regeringen att erfarenheterna från regeringens jämställdhetsåtgärder under 2007–2010 visar att långsiktighet i stödet till olika verksamheter är en viktig förutsättning för målluppfyllelsen. Vidare anger regeringen att det för att säkerställa ett effektivt genomförande av satsningen under kommande mandatperiod krävs goda planeringsförutsättningar *samt* att myndigheterna behöver tillräckligt med tid för att förbereda genomförandet i sina verksamheter. Slutligen anges att insatser som initieras under 2011 kan komma att medföra eko-

nomiska åtaganden under kommande budgetår.¹ Genom att initialt, helt eller delvis, finansiera delegationens förslag med medel från anslaget för särskilda jämställdhetsåtgärder, skulle lärosätena och de forskningsfinansierande myndigheterna få en omställningsperiod för att hantera effekterna av en – framtida – neddragning av anslagen för excellenssatsningar eller motsvarande.

Delegationens grundhållning är dock att kostnaderna för åtgärder rörande jämställdhet i högskolan, i vart fall på sikt, bör finansieras inom ramen för budgeten för högre utbildning och forskning. Detta är en viktig principfråga.

11.2 Övriga konsekvensanalyser enligt kommittéförordningen

Av betänkandet framgår att – och hur – förslagen bedöms ha positiv betydelse för jämställdheten mellan kvinnor och män: effekter i detta avseende ligger s.a.s. i sakens natur.

Förslagen bedöms i allt väsentligt sakna betydelse för

- den kommunala självstyrelsen,
- brottsligheten och det brottsförebyggande arbetet,
- sysselsättning och offentlig service i olika delar av landet,
- små företags arbetsförutsättningar, konkurrensförmåga eller villkor i övrigt i förhållande till större företags, samt
- möjligheterna att nå de integrationspolitiska målen.

Vad gäller regelgivningsperspektivet kan konstateras att delegationens förslag innebär krav på ett antal förordningsändringar. Ändringarna kommer dock inte att ha någon bäring på enskilda eller på företags arbetsförutsättningar eller villkor i övrigt. Vissa effekter i form av ökad administrativ arbetsbörda på lärosäten och andra myndigheter kan förutses. De är dock enligt vår bedömning marginella.

¹ Budgetpropositionen för 2011 (prop. 2010/11:1), UTGIFTSOMRÅDE 16, s. 52.

Referenser

- Abrahamsson, L. *Att återställa ordningen: könsmönster och förändringar i arbetsorganisationer*. Umeå: Boréa, 2000.
- Alnebratt, K. *Genusprofessurerna – En rapport om en regeringssatsning och vad det blev av den*. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning, rapport 01/07, 2007.
- Alvesson, M., Due Billing, Y. *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur, 1999.
- Amundsdotter, E. *Att framkalla och förändra ordningen. Aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer*. Stockholm: Gestalthuset förlag, 2010.
- Andersson, A. *Vi blev antagligen för många. Könskränkande behandling i akademisk miljö*. Uppsala: Uppsala universitet, Företags-ekonomiska institutionen, 2007.
- Angervall, P. *Jämställdhetsarbetets pedagogik: dilemman och paradoxer i arbetet med jämställdhet på ett företag och ett universitet*. Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis, 2005.
- Axelsson, A., Dannetun, H., Gudmundson, P., Rahm Hallberg, I., Sandvik Wiklund, P., Sterte, J. ”Släpp in kvinnorna i teknikreservaten.” *Ny Teknik* 2010-03-16.
- Bekkingen, L. *Man får välja. Om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv*. Malmö: Liber ekonomi, 2002.
- Benner, M. *Kunskapsnation i kris? Politik, pengar och makt i svensk forskning*. Nora: Nya Doxa, 2008.
- Betänkande 1989/90:UbU6 *Vissa jämställdhetsfrågor*.
- Betänkande 1989/90:UbU25 *Forskning*.

- Bondestam, F., Carstensen, G. "Från sexuella trakasserier till könskränkande processer. Om kön, utsatthet och normalitetens våld" i Bondestam, F. *En önskan att skriva abjektet. Analyser av akademisk jämställdhet*. Eslöv: Gondolin, 2004.
- Bondestam, F. *Kartläggning och analys av högskolepedagogisk utveckling och jämställdhet vid svenska lärosäten*. Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan, rapport 2010:2.
- Carls, L. *Våp eller nucka? Kvinnors högre studier och genusdiskursen 1930-1970*. Lund: Nordic Academic Press, 2004.
- Carstensen, G. *Sexuella trakasserier finns nog i en annan värld. Konstruktioner av ett (o)giltigt problem i akademien*. Eslöv: Gondolin, 2004.
- Collinson, D. L., Hearn, J. *Men as managers, managers as men. Critical perspectives on men, masculinities and managements*. London: Sage, 1996.
- Connell, R. W. *Maskuliniteter*. Göteborg: Daidalos, 1999.
- Dahlerup, D. *Jämställdhet i akademien – en forskningsöversikt*. Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan, rapport 2010:1.
- Delegationen för jämställdhet i högskolan. *Utvärdering av kvantitativa rekryteringsmål för högskolans personal*. Diarienummer U2009/01/2009/76.
- Delegationen för jämställdhet i högskolan. *Delrapport från Delegationen för jämställdhet i högskolan (U:2009:01)*. Diarienummer U2009/01/2010/5.
- Delegationen för jämställdhet i högskolan. *Skrivelse 2010-05-21*. Diarienummer U2009/01/2010/66.
- de los Reyes, P., Gröndahl, S. (red.) *Framtidens feminismer. Intersektionella interventioner i den feministiska debatten*. Hägersten: Tankekraft, 2007.
- Ds 1994:130 *Kartläggning och utvärdering av jämställdhetsprojekt inom universitet och högskolor*.
- Ds 1997:56 *Jämställdhet för kunskap, insikt och kvalitet*.
- Due Billing, Y. *Viljan till makt? Om kvinnor och identitet i chefsjobb*. Lund: Studentlitteratur, 2006.

- Eduards, M. (red.) *Kön, makt, medborgarskap*. Malmö: Gleerups förlag, 1983.
- Eduards M. *Förbjuden handling. Om kvinnors organisering och feministisk teori*. Malmö: Liber ekonomi, 2002.
- Eduards, M. *Kroppspolitik: om Moder Svea och andra kvinnor*. Stockholm: Atlas, 2007.
- Eliasson, M. "Man mår sämre än man tillåter sig." *Trakasserier som kan härledas till kön. En enkätstudie till studerande vid Göteborgs universitet*. Göteborg: Göteborgs universitet, Studentkommittén, 1998.
- European Commission. *Women and Science: Mobilising women to enrich European research*. COM (1999) 76. Brussels, 17.02.1999.
- European Commission, Directorate-General for Research. *She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*. Luxembourg: Office for official publications of the European communities, 2009.
- European Commission. *EUROPE 2020 A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*. Luxembourg: Office for official publications of the European communities, 2010.
- European Commission. *Gender Differences in Educational Outcomes: study on the measures taken and current situation in Europe*. Luxembourg: Office for official publications of the European communities, 2010.
- European Commission. *Interim Evaluation of the Seventh Framework Programme*. Report of the Expert Group, 2010.
- European Commission, Directorate-General for Research. *Stock-taking 10 years of "Women in Science" policy by the European Commission 1999–2009*. Luxembourg: Office for official publications of the European communities, 2010.
- Fridh-Haneson, B. M., Haglund, I. *Förbjuden frukt på kunskapens träd. Kvinnliga akademiker under 100 år*. Stockholm: Atlantis 2004.
- Folksam. *Folksams Jämställdhetsindex 2010*. Stockholm: Folksam 2010.
- Forskningsberedningen. *Forskning formar framtiden (U10.018)*.

- Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap. *Årsredovisning 2009*. Stockholm: FAS, 2009.
- Fundberg, J. *Kom igen gubbar! Om pojkefotboll och maskuliniteter*. Stockholm: Carlsson, 2003.
- Gemzöe, L. *Feminism*. Stockholm: Bilda Förlag, 2002.
- Gemzöe, L. *Kollegial bedömning av vetenskaplig kvalitet – en forskningsöversikt*. Stockholm: Vetenskapsrådets rapportserie 4:2010.
- Gonäs, L. (red.) *På gränsen till genombrott? Om det könsuppdelade arbetslivet*. Stockholm: Agora, 2005.
- Hallberg, M. *Kunskap och kön. En studie av feministisk vetenskapsteori*. Göteborg: Daidalos, 1992.
- Hamrén, R. *Vi är bara några kompisar som träffas ibland. Rotary som en manlig arena*. Stockholm: Normal förlag, 2007.
- Heikkilä, M., Häyrén Weineståhl A. *Kartläggning och analys av jämställdhetsinsatser vis svenska lärosäten 2000–2009*. Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan, rapport 2009:1.
- Hensing, G., Larsson, C. *Studiemiljö och kön. En kartläggning av förekomsten av sexuella och könsrelaterade trakasserier bland studenter och doktorander vid Göteborgs universitet*. Göteborg: Göteborgs universitet, 2000.
- Hirdman, Y. *Genus – om det stabila föränderliga former*. Stockholm: Liber, 2003.
- Holgersson, C. *Rekrytering av företagsledare. En studie i homosocialitet*. Stockholm: Handelshögskolan, 2004.
- Holgersson, C. "Homosocialitet som könsordnande process." *NORMA* nr 1, s. 24–41, 2006.
- Husu, L. *Mot mera jämställda universitet. En internationell översikt över strategier och åtgärder*. Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan, rapport 2010:6.
- Hyenstrand, P., Jacobsson, C., Lundberg, E., Nordstrand, K. *Jämställdhet i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2006–2008*. Stockholm: Vetenskapsrådets rapportserie 3:2010.
- Högskoleverket. *Sexuella trakasserier mot studenter – högskolornas åtgärder*. Stockholm: Högskoleverket, rapport 2000:17.

- Högskoleverket. *Lärosätenas arbete med jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald*. Stockholm: Högskoleverket, rapport 2003:31.
- Högskoleverket. *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subtilt*. Stockholm: Högskoleverket, rapport 2005:41.
- Högskoleverket. *Skrivelse till regeringen*. Diarienummer (på Utbildningsdepartementet) U2007/318/UH.
- Högskoleverket. *Studentspegeln 2007*. Stockholm: Högskoleverket, rapport 2007:20.
- Högskoleverket. *Kvinnor och män i högskolan*. Stockholm: Högskoleverket, rapport 2008:20.
- Högskoleverket. *Doktorandspegeln 2008*. Stockholm: Högskoleverket, rapport 2008:23.
- Högskoleverket. *Man ska bli lärare. Den ojämna könsfördelningen inom lärarutbildningen – beskrivning och analys*. Stockholm: Högskoleverket, rapport 2009:7.
- Högskoleverket. *Universitet & högskolor. Högskoleverkets årsrapport 2009*. Stockholm: Högskoleverket, rapport 2009:12.
- Högskoleverket. *Mått för genomströmning i utbildning på grund- och avancerad nivå*. Stockholm: Högskoleverket, rapport 2009:29.
- Högskoleverket. *Lärares och forskares arbetstid – en studie baserad på statistik*. Stockholm: Högskoleverket, rapport 2010:4.
- Högskoleverket. *Universitet & högskolor. Högskoleverkets årsrapport 2010*. Stockholm: Högskoleverket, rapport 2010:10.
- Integrations- och jämställdhetsdepartementet. *Beijing + 15: The platform for Action and the European Union. Report from the Swedish presidency of the Council of the European Union*. Stockholm: Integrations- och jämställdhetsdepartementet, 2010.
- Jordansson, B. *Jämställdhetspolitikens villkor. Politiska intentioners möten med den akademiska världen: exemplet "Thamprofessorerna"*, Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning, rapport 1/99, 1999.

- Jordansson, B. *Genusprofessorerna – skildring av en process. Vad hände i universitetsvärlden när politikerna gjorde en satsning på genusprofessorer?* Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning, rapport 01/03, 2003.
- JämO. *JämO:s arbete med rådgivning, utveckling och tillsyn enligt likabehandlingslagen 2002–2005*. Stockholm: JämO 2005.
- JämO. *Kunskapsöversikt. Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i arbetslivet*. Stockholm: JämO, 2006.
- JämO. *Miljögranskningen – Resultat av etapp 2 och slutrapport*. Stockholm: JämO, 2008.
- JämO. *JämOs ”testamente” – en kort sammanfattning av 29 års verksamhet*. Stockholm: JämO, 2009.
- Kanter, R. M. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books, 1977/1993.
- Klinth, R. *Göra pappa med barn: den svenska pappapolitiken 1960–96*. Umeå: Boréa, 2002.
- Krantz, T. “Positiv särbehandling på högskolan avskaffas.” *Dagens Nyheter*, 2010-01-11.
- Kulick, D. (red.) *Queersverige*. Stockholm: Natur & Kultur, 2005.
- Laqueur, T. *Om könenas uppkomst. Hur kroppen blev kvinnlig och manlig*. Göteborg: Daidalos, 1994.
- Liinason, M. *Genusforskningens läge och institutionella situation våren 2010 – en nulägesöversikt*. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning, 2010.
- Lindgren, G. *Klass, kön och kirurgi*. Stockholm: Liber, 1999.
- Lindgren, G., Jansson, U., Jonsson, A., Mattsson, T. *Nördar, nomader och duktiga flickor – kön och jämställdhet i excellenta miljöer*. Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan, rapport 2010:5.
- Lundgren, E. *Slagen dam. Mäns våld mot kvinnor i jämställda Sverige. En omfångsundersökning*. Umeå: Brottsoffermyndigheten, 2001.
- Markusson Winkvist, H. *Som isolerade öar. De lagerkransade kvinnorna och akademien under 1900-talets första hälft*. Stockholm: Symposium, 2003.

- Mählck, P. "The Symbolic Order of Gender in Academic Workplaces. Ways of Reproducing Gender Inequality Within the Discourse of Equality." *Ethnologica Europea*. Vol. 34, nr 1, 2004.
- Niskanen, K., Florin, C. (red.) *Föregångarna. Kvinnliga professorer om liv, makt och vetenskap*. Stockholm: SNS Förlag, 2010.
- Ohlander, A-S., Strömberg, U-B. *Tusen svenska kvinnoår. Svensk kvinnohistoria från vikingatid till nutid*. Stockholm: Prisma, 2000.
- Olofsdotter Stensöta, H. *Diskriminering i rekryteringsärenden? En fallstudie av Chalmers tekniska högskola*. Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan, Rapport 2010:4.
- Orth-Gomér, K., Moser, V., Blom, M., Wamala SP., Schenck-Gustafsson, K. "Kvinnostress kartläggs: Hjärtsjukdom hos Stockholmskvinnor orsakas i lika hög grad av stress i familjen som i arbetet." *Läkartidningen* vol. 94, s. 632-8, 1997.
- Pernrud, B. *Genus i akademien. Rapport från en undersökning av sexuella trakasserier vid Karlstads universitet*. Karlstad: Karlstad University Press, 2004.
- Plantin, L. *Män familjeliv och föräldraskap*. Umeå: Boréa, 2001.
- Prop. 1989/90:90 *Om forskning*.
- Prop. 1992/93:170 *Forskning för kunskap och framsteg*.
- Prop. 1994/95:164 *Jämställdhet mellan kvinnor och män inom utbildningsområdet*.
- Prop. 1996/97:141 *Högskolans ledning, lärare och organisation*.
- Prop. 2000/01:3 *Forskning och förnyelse*.
- Prop. 2001/02:15 *Den öppna högskolan*.
- Prop. 2004/05:80 *Forskning för ett bättre liv*.
- Prop. 2006/07:107 *Vägar till högskolan för kunskap och kvalitet*.
- Prop. 2008/09:50 *Ett lyft för forskning och innovation*.
- Prop. 2009/10:1 *Budgetpropositionen för 2010*.
- Prop. 2009/10:136 *Ökad frihet för vissa stiftelser som finansierar forskning*.

- Prop. 2009/10:139 *Fokus på kunskap – kvalitet i den högre utbildningen.*
- Prop. 2009/10:149 *En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor.*
- Prop. 2010/11:1 *Budgetpropositionen för 2011.*
- Regeringsbeslut 2010-07-08 (U2010/4164, 3546, 3552/UH).
- Regeringsbeslut 2010-09-30 (U2010/5703/UH).
- Riksrevisionen. *Statens företagsfrämjande insatser. När de kvinnor och personer med utländsk bakgrund?* Stockholm: Riksrevisionen, granskningsrapport 2007:11.
- Riksrevisionen. *Utanförskap och sysselsättningspolitik.* Stockholm: Riksrevisionen, granskningsrapport 2008:26.
- Riksrevisionen. *Styrning inom arbetsmarknadspolitiken.* Stockholm: Riksrevisionen, granskningsrapport 2010:1.
- Rosenberg, T. *Queerfeministisk agenda.* Stockholm: Atlas, 2002.
- Sandström, U., Wold, A., Jordansson, B., Ohlsson, B., Smedberg, Å. *Hans Excellens: om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer.* Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan, rapport 2010:4.
- Silander, C. *Pyramider och pipelines. Om högskolesystemets påverkan på jämställdhet i högskolan.* Växjö: Linneaus University Press, 2010.
- SOU 1995:110. *Viljan att veta och viljan att förstå. Kön, makt och den kvinnovetenskapliga utmaningen i högre utbildning.*
- SOU 2006:22. *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning.*
- SOU 2007:75. *Att styra staten – regeringens styrning av sin förvaltning.*
- SOU 2007:98. *Karriär för kvalitet.*
- SOU 2007:108. *Kön, makt och statistik.*
- SOU 2008:104. *Självständiga lärosäten.*
- SOU 2009:64. *Flickor och pojkar i skolan – hur jämställt är det? Delbetänkande av DEJA.*

- SOU 2009:94. *Att nå ut och att nå ända fram – hur policyinriktad utvärdering och forskningsresultat inom utbildningsområdet ska tillgodoses.*
- SOU 2010:7. *Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter – ett systematiskt målinriktat arbete på tre samhällsområden.*
- SOU 2010:99. *Flickor, pojkar individer – om betydelsen av jämställdhet för kunskap och utveckling i skolan.*
- Stanfors, M. *Mellan arbete och familj. Ett dilemma för kvinnor i 1900-talets Sverige.* Stockholm: SNS Förlag, 2007.
- Statistiska centralbyrån, Medlingsinstitutet. *Löner och sysselsättning inom statlig sektor 2009. Statistiska meddelanden AM 50 SM 1001.*
- Statistiska centralbyrån, Högskoleverket. *Personal vid universitet och högskolor 2009. Statistiska meddelanden, UF 23 SM1001.*
- Statistiska centralbyrån. *Kortperiodisk sysselsättningsstatistik 1:a kvartalet 2010. Statistiska meddelanden AM 63 SM 1002.*
- Statistiska centralbyrån. *Konjunkturstatistik, löner för statlig sektor, augusti 2010.*
- Statistiska centralbyrån. *Arbetskraftsundersökningen i oktober 2010.*
- Statskontoret. *En effektivare jämställdhetspolitik.* Stockholm: Statskontoret, publikation 2005:1.
- Statskontoret. *På tvären – styrning av tvärsektoriella frågor.* Stockholm: Statskontoret, publikation 2006:13.
- Statskontoret. *Myndigheters arbete med mångfald, antidiskriminering och mänskliga rättigheter.* Stockholm: Statskontoret, publikation 2008:15.
- Statskontoret. *Handlingsplaner och strategier mot diskriminering – ett verktyg för att stärka myndigheters arbete mot diskriminering?* Stockholm: Statskontoret, publikation 2009:4.
- Statskontoret. *Sjukfrånvaron i staten 2009 – myndigheter och sektorer.* Stockholm: Statskontoret, 2009.
- Sveriges förenade studentkårer. *Jämställdhet och kårobligatoriet. En översyn av jämställdhetsarbetet på studentkårerna och framtiden.* Stockholm: SFS, dnr. PM1-01/0910, 2009.

- Sveriges universitets- och högskoleförbund. *Rekommendationer med anledning av ändringarna i högskoleförfattningarna rörande anställningar som lärare i högskolan*. Stockholm: SUHF, dnr.10/110, 2010.
- Thörnqvist, M. *Könspolitik på gränsen. Debatten om varannan damernas och Thamprofessorerna*. Lund: Arkiv, 2006.
- Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P., Linghag, S. *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur, 2001.
- Wahl, A., Eduards, M., Holgersson, C., Höök, P., Linghag, S., Rönnblom, M. *Motstånd och fantasi: historien om F*. Lund: Studentlitteratur, 2008.
- Weber, M. *Ekonomi och samhälle. Förståelsesociologins grunder*. Lund: Argos, 1922/1983.
- Wennerås, C. Wold, A. "Nepotism and sexism in peer-review." *Nature*, vol. 387, no 6631, p. 341–343, 1997.
- Westberg H "Könsmärkningsprocessen" i Gonäs, L., Lindgren, G., Bildt, C. (red.) *Könssegregering i arbetslivet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, 2001.
- Wold, A., Chrapkowska, C. (2004) "Vi män har tusen knep att hindra en kvinna att komma fram." i Fridh-Haneson, B. M., Haglund, I. *Förbjuden frukt på kunskapens träd. Kvinnliga akademiker under 100 år*. Stockholm: Atlantis, 2004.