

När *Universitetet* tog fram sin inriktning för jämställdhetsintegrering identifierades vilka jämställdhetsutmaningar som är prioriterade att arbeta vidare med. Ett av de prioriterade områdena som lärosätet identifierat redan för ett antal år sedan var att forskningsmedel fördelas i högre utsträckning till män än kvinnor, och att män har bättre förutsättningar och villkor att bedriva forskning, meritiera sig och göra akademisk karriär än vad kvinnor har. Högsta ledningen tog beslut om inriktningen och presenterade den för samtliga chefer i både kärnverksamhet och stödverksamhet vid ett möte. Då informerade de om att alla fakulteter och institutioner har i uppdrag att omsätta inriktningen i sina verksamheter.

I samband med årsredovisningen har samordnaren för jämställdhetsintegrering i uppdrag att träffa alla ledningsgrupper på lärosätets institutioner. Mötet hålls för att stämna av vilka resultat som nåtts i arbetet och om institutionen har behov av stöd i sitt arbete.

Samordnaren träffar ledningsgruppen vid en av lärosätets institutioner. Vid mötet framkommer att det inte hänt särskilt mycket i institutionens arbete med jämställdhetsintegrering det senaste året. De har genomfört en utbildning för alla anställda om jämställdhet och jämställdhetsintegrering, men inga andra åtgärder har vidtagits. Ledningsgruppen berättar att de har varit tvungna att prioritera annat arbete och helt enkelt inte haft tid att fokusera på jämställdhetsintegrering. Flera i ledningsgruppen beskriver att de befinner sig i en pressad situation och om de ska kunna genomföra arbetet så behöver högsta ledningen tillsätta mer resurser och stöd för genomförandet.

Ledningsgruppen vid institutionen upplever svårigheter med att omsätta inriktningen i praktiken och trots att en controller vid lärosätet har tagit fram data som visar att forskningsmedel är ojämnt fördelade mellan kvinnor och män vid denna institution menar ledningen att detta inte utgör ett problem. Prefekten säger att *jämställdhetsfrågan så klart är viktig, men på vår institution har vi en större utmaning med könsbundna studieval. Vi hade hellre sett att högsta ledningen prioriterade det i sin inriktning. Det är också väldigt mycket fokus på jämställdhet och kön, har vi inte kommit längre än så? Ska vi inte arbeta med alla de andra diskrimineringsgrunderna också?*

Det blir dags att summera mötet. Samordnaren berättar att hen kommer återkoppla vad som sades på mötet till högsta ledningen och att högsta ledningen säkert kommer att höra av sig till prefekten. Samordnaren informerar också om vilket stöd som finns att tillgå för arbetet med jämställdhetsintegrering idag. Det finns exempelvis lärosätets gemensamma utbildningar för chefer i jämställdhetsintegrering och vägledningsmaterial. Deltagarna i ledningsgruppen är också välkomna att höra av sig om de vill ha tips i arbetet eller om de har några frågor.

Frågor:

- Vad i lärosätets organisering av sitt jämställdhetsintegreringsarbete kan ha bidragit till utmaningar med att omsätta inriktningen i praktiken vid institutionen i exemplet?
- Vad behövs för att ledningsgruppen och kollegiala grupperingar vid institutionen ska uppleva implementeringen av lärosätets inriktning som angelägen och kvalitetshöjande?
 - Hur kan teorier om organisatorisk mottaglighet och organisatoriskt hyckleri bidra i detta utvecklingsarbete?
- Om denna situation hade uppstått vid ditt lärosäte, vad skulle du då utifrån din roll och dina ansvarsområden kunna göra?
 - Vilka förutsättningar krävs för att du skulle kunna göra det?