

SEMINARIETILLFÄLLE ORGANISERING

Seminarieserie *Utveckla jämställdhetsarbetet i akademien*

8 november 2023

Södertörns högskola



DELTAGARE FRÅN SJU LÄROSÄTEN ÄR HÄR IDAG

- Blekinge Tekniska Högskola
- Högskolan Väst
- Kungliga Musikhögskolan
- Malmö Universitet
- Mittuniversitetet
- Södertörns Högskola
- Umeå Universitet

SEMINARIESERIEN - UTVECKLA JÄMSTÄLLDHETS- ARBETET I AKADEMIN

PROGRAM FÖR DAGEN

10-10.45 Inledning av Jämställdhetsmyndigheten

- Stina Malmén, fil.dr. och utredare på Jämställdhetsmyndigheten

10.45-11 Paus och förflyttning till grupprum

11-12 Lärosätena presenterar hur de organiserat sitt arbete

12-13 Lunch

PROGRAM FÖR DAGEN

13-13.45 Organisering av arbetet med jämställdhetsintegrering

- Birgitta Jordansson, fil.dr. i historia och docent i arbetsvetenskap vid Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.

13.45-13.55 Paus och förflyttning till grupprum

PROGRAM FÖR DAGEN

13.55- 15.30 Workshop i funktionsgrupper

- Fikapaus 14:30-14.45

15.30-16 Diskussion i lärosätesgrupper och summering av dagen

INFORMELLA HIERARKIER OCH HINDER FÖR JÄMSTÄLLDHETSARBETET

Stina Malmén

INFORMELLA HIERARKIER, KÖNADE PRAKTIKER OCH OJÄMLIKHET I AKADEMIN

Rapport skriven av Paulina de los Reyes och Stina Malmén, på uppdrag av Jämställdhetsmyndigheten

Två delar:

- Kunskapsöversikt om nationell och internationell forskning
- Intervjuundersökning (tio forskare, åtta lärosäten)

RAPPORTENS SYFTE

- Vilka hinder för jämställdhetsarbetet kan identifieras i akademien?
- Vad betyder informella hierarkier i sammanhanget?

”Det finns föreställningar om att det inte är ojämställt eller
ojämlikt, utan att alla har samma chans och det är ett
meritokratiskt och neutralt system. Detta är väldigt utbrett
inom akademien.”

Men...

”Universiteten är ojämställda, varför tror vi annars att vi
behöver jobba med det här?”

DEN AKADEMISKA ORGANISATIONEN

Olika styrningslogiker:

- Linjestyrning
- Kollegial styrning

Meritokratiskt ideal.

- Rymmer antaganden om objektivitet och neutralitet

- Meritokrati vs jämställdhet

OJÄMLIKHETSPROBLEM OCH INFORMELLA HIERARKIER

- Diskrepansen mellan uttalade intentioner om jämställdhet, jämlikhet och meritokrati och förekomsten av systematiska ojämlikheter.
- Organisatoriskt hyckleri. Relationen mellan tal, beslut och handling. Avstånd mellan officiella principer och inofficiella praktiker.
- Avstånd mellan självbilder om ett meritokratiskt system och förekomsten av informella nätverk / beslutfattande. Mellan meritokratiska ideal och faktiska skillnader i möjligheten att göra akademisk karriär.

”Vi måste benämna vilka problem det är som ska lösas. Jag har sett hur många strategidokument som helst med fina visioner och inga förslag på vad man ska göra utom att man ska upprätta en checklista och få in det i styrkortet. Det kommer aldrig att lyckas.”

FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR JÄMSTÄLLDHETSARBETE

- Att producera dokument vs att ”göra görandet”.
- Bra policy=lyckat arbete? Spänningen mellan legitimitetsproducerande policy och förutsättningarna för faktiskt arbete för förändring.
- Jämställdhet som inte lämnar pappret.
- Okunnighet – en fråga om makt.
- Status och resurser.

”Du är väldigt beroende av relationer och personliga relationer för att göra akademisk karriär. Och då finns det alltid de som utnyttjar det. Men det finns också en enormt utbredd omedvetenhet om var gränsen går och vad som är ok och inte.”

DEN AKADEMISKA KULTUREN

- Gränslös kultur.
- Strategisk konformism: ”hur man lyckas ta sig fram utan att sticka ut och göra sig en karriär för att man är smidig”.
- Akademisk ”känslöarbete” eller hushållsarbete= bekönade anpassningskrav.
- Diskriminering, marginalisering och underordning av forskare som inte passar in i akademiska självbilder.

”Förändring inte sitter i dokument – det är människor och normer som måste förändras.”

Jag trodde att jag hade mer positionsmakt i det här sammanhanget än vad jag hade. // Allt det där togs liksom bort när det handlade om att jag skulle in och jobba i jämställdhetsfrågorna, trots att jag är jämställdhetsforskare. Vanligtvis har jag ingen låg status på institutionen men i rollen som jämställdhetsrepresentant så fick jag det. Då var det inte värt att lyssna.

OLIKA HINDER FÖR ETT LYCKAT FÖRÄNDRINGSARBETE

- Motstånd till förändring och försvar av etablerade privilegier (mikroaggressioner, uttalade normer, organisationskulturer, informerad ignorans)
- Effektiviseringssträvan och styrningsmetoder (bristande transparens och ansvarsutkrävande, linjestyrning, vertikala beslut, produktivitetskrav, tidspress)

"Vissa av oss görs ju till kött hela tiden på något vis, det är som att vår blotta närvaro i byggnaderna blottlägger vitheten om du rasifieras eller så blottlägger vi någon annan norm bara genom att gå in genom dörren."

JÄMSTÄLLDHET OCH JÄMLIKHET: BEHOV AV INTERSEKTIONELLA ANALYSER

- Kvinnor är aldrig ”bara kvinnor” och könsmaktsordningen medför därför olika saker för olika grupper av kvinnor.
- ”Färgblind diskurs”. Osynliggörande av ett vithets och medelklassprivilegium som präglar högre utbildning.
- Exkluderande heterosexuell kultur som marginaliserar avvikelse.
- Yngre personer är ofta mer utsatta.
- Skifta fokus från kvantitativa mått och att ”räkna kroppar” till att handla om vilka kroppar som anses tillhörande och avvikande samt de normer och ideal som styr akademien.

VIKTEN AV ETT MAKTPERSPEKTIV

”Så länge man gör det här till en ’alla vinner-fråga’ så kan man inte se det som det verkligen är, vilket är en omfördelning av makt och resurser. För att det ska bli jämlikt måste några släppa på privilegier och göra avkall på sin makt.”

Grupp 1

- Blekinge Tekniska Högskola
- Högskolan Väst
- Kungliga Musikhögskolan
- Mittuniversitetet

Lokal: MA 432

Grupp 2

- Malmö Universitet
- Södertörns Högskola
- Umeå Universitet

Lokal: MA 433

PAUS

Återsamling kl 11:00 i respektive grupprum

GRUPP 1 SEMINARIETILLFÄLLE ORGANISERING

Seminarieserie *Utveckla jämställdhetsarbetet i akademien*

8 november 2023

Södertörns högskola

LÄROSÄTENA PRESENTERAR SITT ARBETE

- Blekinge Tekniska Högskola
- Högskolan Väst
- Kungliga Musikhögskolan
- Mittuniversitetet



Blekinge Tekniska Högskola

Organisering av arbetet för jämställdhets- integrering

Lars Lundberg
2023



Det här är BTH

Blekinge Tekniska Högskola, BTH, har en tydlig profil; digitalisering och hållbarhet, som genomsyrar hela verksamheten.

BTH verksamhet präglas av internationalisering. Vi bedriver utbildning och forskning inom områden där samhället har stora behov.

Vår profil, digitalisering och hållbarhet, genomsyrar all verksamhet och tar stöd i informationsteknikens kärnämnen, ingenjörsvetenskap, samhällsplanering, ledarskap och hälsa. Som teknisk högskola har vi ett ansvar och en unik möjlighet att ge vårt bidrag till både regional och nationell konkurrenskraft och till global hållbarhet.

- Anställda: cirka 460 personer
- Omsättning: omkring 491 Mkr

I begreppet hållbarhet tänker vi att social hållbarhet är en del och där ingår jämställdhet

” En bättre värld genom kunskap, kompetens och innovation inom digitalisering och hållbarhet.

Jämställdhet är således en integrerad del i vår verksamhetsplanering med utgångspunkt i visionen.



Övergripande målsättningar för jämställdhetsarbetet

Övergripande mål för BTH:s utbildning

BTH har attraktiva professionsinriktade utbildningar som fokuserar på samhällets behov och utmaningar och genomförs i nära samverkan med omgivningen (*BTH:s verksamhetsmål 2022-2024*).

Mål utbildning, perspektivet jämställdhet

Studenter vid BTH är väl förtrogna med att driva utvecklingen mot ett hållbart samhälle och med att verka i en internationell miljö präglad av mångfald (*BTH:s verksamhetsmål 2022-2024, U5*).

Övergripande mål för BTH:s forskning och forskarutbildning

BTH:s forskning har stor relevans och genomslagskraft med fokus på samhällets behov och utmaningar, och genomförs oftast i samverkan med näringsliv och samhälle (*BTH:s verksamhetsmål 2022-2024*).

Mål forskning, perspektivet jämställdhet

BTH ger kvinnliga och manliga lärare med doktorsexamen likvärdiga möjligheter att bedriva forskning och att meritera sig. (Mål 5b: *BTH:s verksamhetsmål 2022-2024*).

Övergripande mål för BTH:s Verksamhetens förutsättningar

BTH är en välskött myndighet som ger medarbetare och studenter behovsstyrda förutsättningar av hög kvalitet för att bedriva grundutbildning, forskarutbildning och forskning (*BTH:s verksamhetsmål 2022-2024*).

Mål Verksamhetens förutsättningar, perspektivet jämställdhet

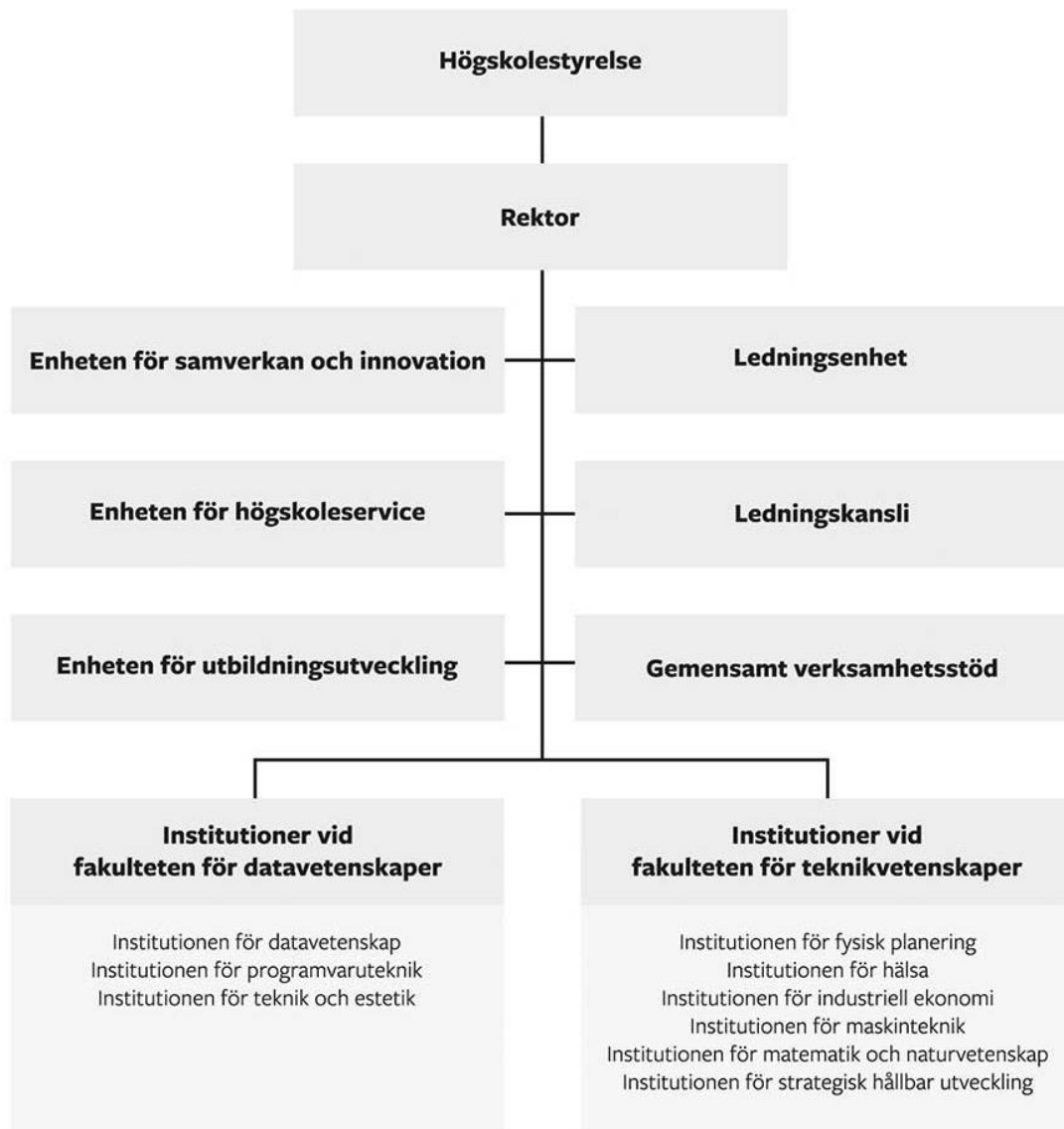
BTH som arbetsplats och studieplats kännetecknas av god arbetsmiljö och gott arbetsklimat, som främjar jämställdhet och lika villkor samt är fri från diskriminering och kränkande handlingar (Mål V4, *BTH:s verksamhetsmål 2022-2024*).

Befintligt strategidokument ligger till grund för inriktningen.

Studenterna är prioriterad målgrupp i inriktningen.

Organisationskarta

(Organisationskartan är klickbar)



- hur lärosätet är organiserat, exempelvis genom en organisationskiss
- hur ni har organiserat arbetet för att omsätta er inriktning för jämställdhetsintegrering
- huruvida ni samorganiserar arbetet med jämställdhetsintegrering med närliggande uppdrag



Organisering av BTH och jämställdhet

BTH arbetar för att integrera jämställdhetsarbetet brett i organisationen enligt strategin jämställdhetsintegrering. Jämställdhet ska beaktas på alla nivåer där beslut fattas. Det målstyrda jämställdhetsarbetet gränsar både till det lagstyrda arbetsmiljö och lika villkors arbetet och till arbetet för hållbarhet och för breddad rekrytering.

två personer som arbetar 25 % vardera av heltid för att samordna jämställdhetsarbetet.

I rekrytering av studenter verkar kommunikationsavdelningen, programansvariga och berörd personal.

I rekrytering av personal verkar HR och rekryteringskommittén.

Enheten för utbildningsutveckling verkar för övergripande kvalitetsuppföljning och för att integrera jämställdhet i det systematiska kvalitetsarbetet.

- hur lärosätet är organiserat, exempelvis genom en organisationsskiss
- hur ni har organiserat arbetet för att omsätta er inriktning för jämställdhetsintegrering
- huruvida ni samorganiserar arbetet med jämställdhetsintegrering med närliggande uppdrag



Organisering av arbetet för att omsätta inriktning för jämställdhetsintegrering

Generell Organisering

Respektive chef är ansvarig för att integrera och följa upp jämställdhet i sitt teams ordinarie arbete, som stöd finns två personer som arbetar 25 % vardera av heltid för att samordna jämställdhetsarbetet och arrangera några övergripande aktiviteter. I rekrytering av studenter verkar kommunikationsavdelningen, programansvariga och berörd personal. I rekrytering av personal verkar HR och rekryteringskommittén. Kvalitetsavdelningen verkar för övergripande uppföljning och för att integrera jämställdhet i det systematiska kvalitetsarbetet. Ett råd med Rektor, HD, HR, Funka, Kommunikation, Lärar- och forskningsrepresentanter, Rekryteringskommittén, jämställdhetssamordnarna och studentrepresentanter träffas sex gånger per år.

Komplement organisering specifikt kopplat till inriktningen

Deltagande i Seminarserie JIHU, Brett deltagande av Rektorer, Chefer, Dekaner, Prefekter tillsammans med Jämställdhetssamordnare och uppföljningar med rådet.

Jämställdhetssamordnarna tillsammans med extern konsult har tagit fram en onlineutbildning för all undervisande personal och arrangerar uppföljande workshops i syfte att nå ut till alla studenter.

En särskild satsning för jämställd rekrytering av studenter pågår och drivs från kommunikationsavdelningen.

Samorganisering görs via Rådet (breddad rekrytering och lika villkor) och genom dubbla roller för Jämställdhets samordnare (Ledarskap och Utbildningsutveckling).



Framgångsfaktorer i vårt sätt att organisera arbetet

Introduktionsveckans stöd från jämställdhetssamordnare avlastar Programansvariga i en för dem hektisk period och säkerställer samtidigt att samtliga studenter erbjuds möjlighet till involvering av skapande av en jämställd lärandemiljö.

Programansvarigas uppföljningsansvar med hjälp av materialet från introduktionsveckan skapar kontinuitet.

Prefekternas ansvar i respektive institutions verksamhetsplan skapar tryck på uppföljning av arbetet med jämställdhet i utbildningarna.

Involvering av all undervisande personal i utbildningen i jämställdhet skapar bred förankring och större synlighet för fler studenter.

Studentkårens representant i rådet för jämställdhet och lika villkor säkerställer samverkan med studenter.

Stor spridning av deltagare i seminarieserien arrangerad av Jämställdhetsmyndigheten i kombination med flera uppföljningstillfällen internt på BTH där även rådet är inbjudet, skapar förankring och bidrar till medvetenhet och kunskapsspridning.

Jämställdhetssamordnarna arbetar även i andra roller på BTH, med ledarskap och utbildningsutveckling, vilket erbjuder naturliga bryggor för integrering av jämställdhet.





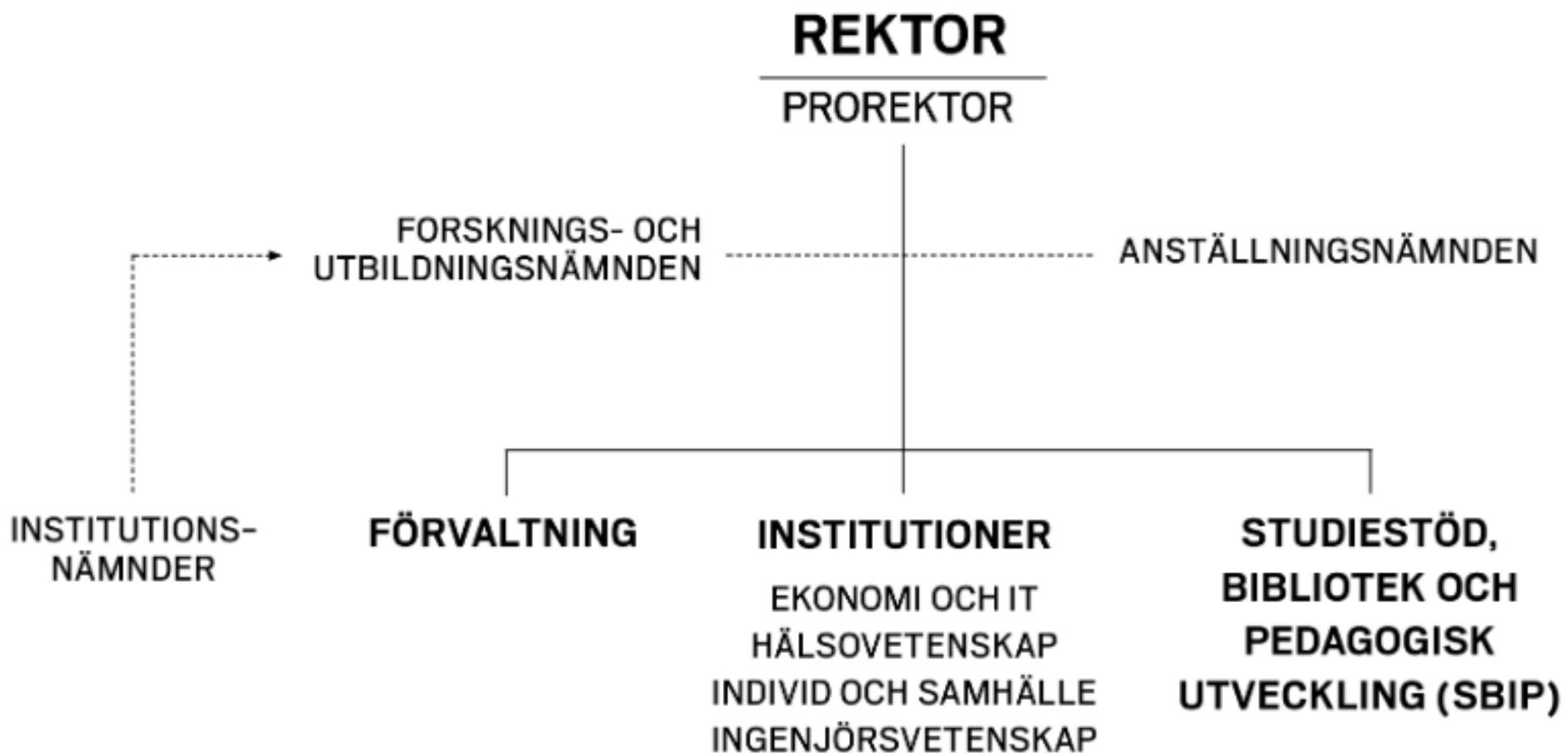
ORGANISERING AV JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

Högskolan Väst

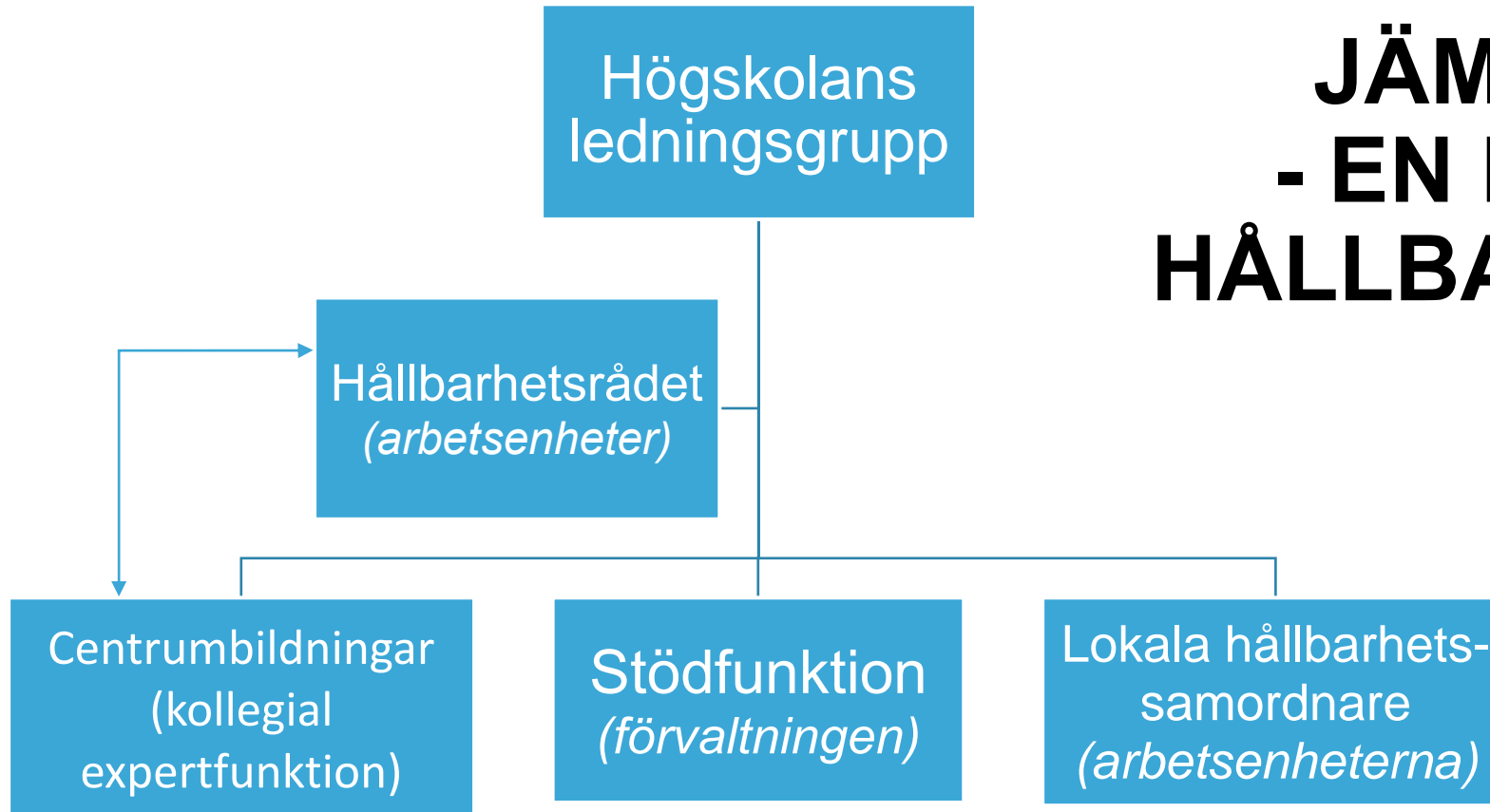
LÄROSÄTETS ORGANISERING



HÖGSKOLANS STYRELSE



JÄMSTÄLLDHET - EN DEL AV VÅRT HÅLLBARHETSARBETE

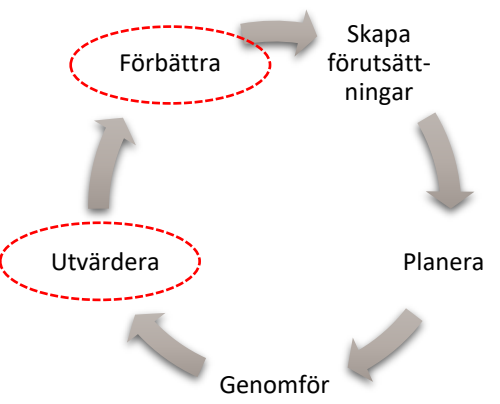


December - 12 december
Verksamhetsstöd

November - 14 november
Forskning

Oktober - 10 oktober
Säkerhet och risker

September - 12 september
Hållbar utveckling



Januari - 24 januari
Utvärdering av ledningssystem

December

Januari

Februari

Februari

November

Årscykel
Högskolans ledningsgrupp

Mars

Mars - 14 mars
Utbildning

Oktober

Strategiskt årshjul

April

April - 18 april
AIL & samverkan

2023

September

Maj

Maj - 3 maj
Strategisk kompetensförsörjning

Augusti

Augusti

Juli

Juni

Juni

Maj - 16 maj
Ekonomiska prioriteringar
utifrån strategiska vägval

Juli

MÅLSÄTTNINGAR FÖR ARBETET

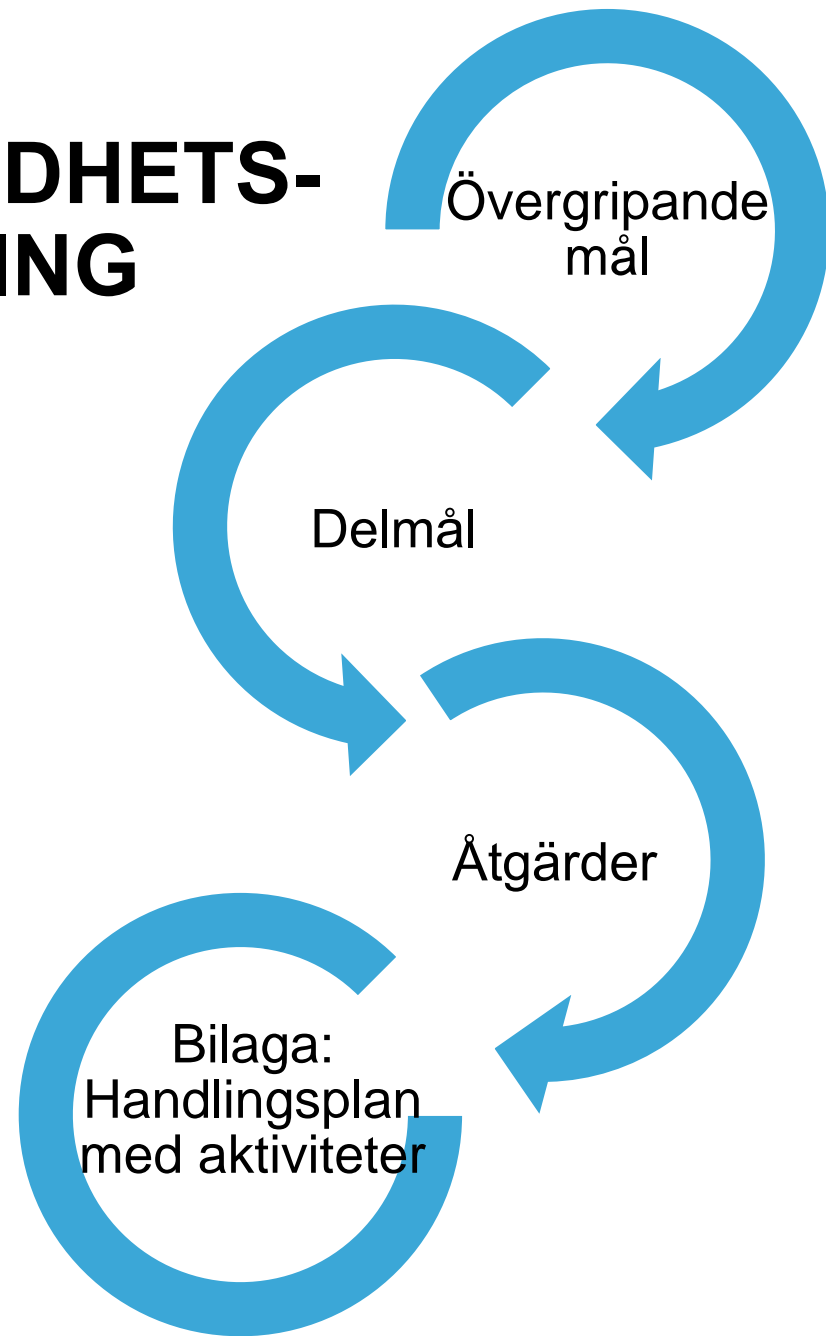


PRIORITERADE DELOMRÅDEN PERIODEN 2023-2025

- 1) En arbets- och studiemiljö fri från genusbaserad utsatthet: trakasserier, kränkningar och sexuella trakasserier
- 2) En jämställd fördelning av makt, resurser och möjligheter
- 3) En jämställd utbildning och forskarutbildning
- 4) Stödjande processer och verktyg för att möjliggöra förändring



PLAN FÖR JÄMSTÄLLDHETS- INTEGRERING





EXEMPEL:

EN JÄMSTÄLLD UTBILDNING OCH FORSKARUTBILDNING

Delmål 1:

Alla programstudenter och forskarstuderande har kunskap om jämställdhet och lika villkor samt kompetens att förstå och lösa jämställdhetsutmaningar aktuella för sin utbildning, kommande yrkesutövning och för samhället i stort

Åtgärder:

- Integrering av jämställdhets- och lika villkorsperspektiv i alla utbildningsprogram

LÄRANDE EXEMPEL



TVÅ FRAMGÅNGSFAKTOR

Systematik och
koppling till strategiska
ledningsdiskussioner

Jämställdhet som del av
hållbarhetsarbetet



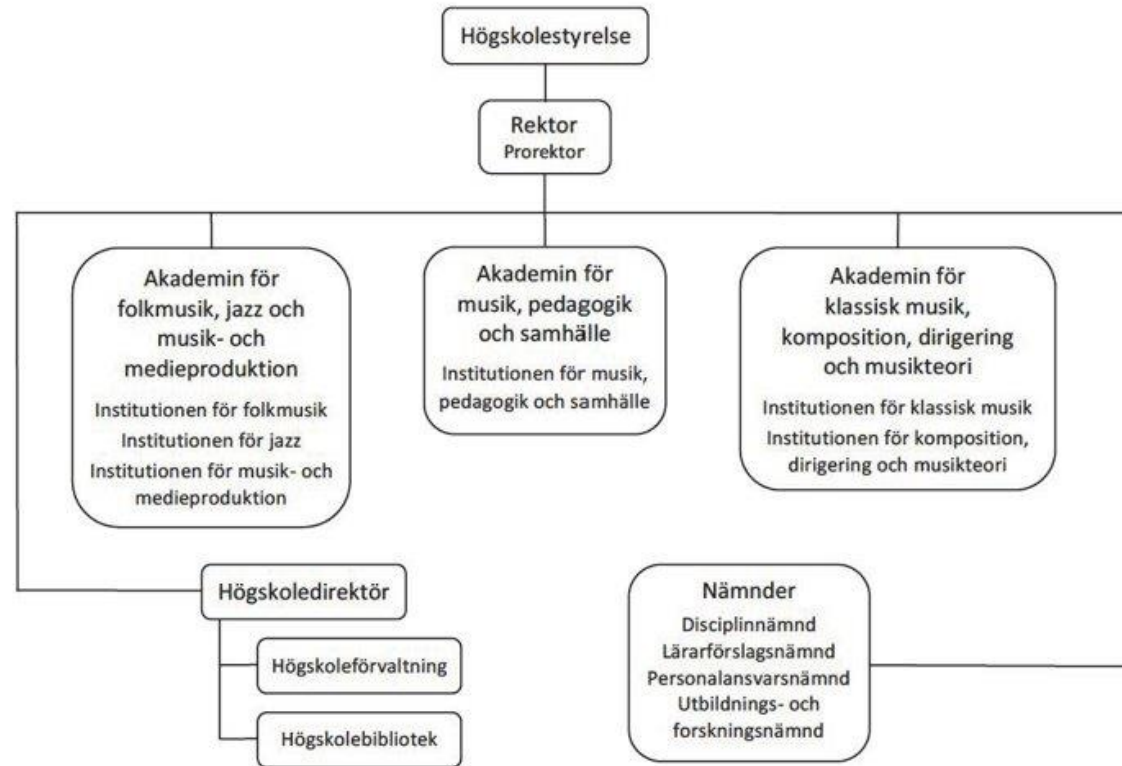


Kungliga Musikhögskolan

Jämställdhetsintegrering



Organisationskarta KMH



Hur är arbetet med jämställdhetsintegrering organiserat?



- Verksamhetsplan
- Rådet för likabehandling – representanter från akademierna och förvaltningen samt student.
- Åtgärdslista löpande uppföljning, ansvar och tidsplanering
- Statistik samlas in kontinuerligt gällande kurslitteratur, fördelning män/kvinnor scen osv.
- Uppföljning årsredovisning
- Arbetet samordnas med aktiva åtgärder samt breddad rekrytering

Hur är arbetet med jämställdhetsintegrering organiserat?

Integrerat i diverse processer som tex

- Rekrytering
jämställd jury och jämställd representation vid sakkunniga (beaktas i hela rekryteringskedjan, från annons till sakkunniga och hur beslut skrivs).
- Finns i utbildnings- och kursplaner.
 - finns som punkt kursvärderingar
 - högskolepedagogisk utbildning (jämställdhet en del i kursen)

Målsättningar för arbetet

Övergripande mål

- Jämställd representation män och kvinnor i alla yrkesgrupper och utbildningsinriktningar på KMH

Breddad rekrytering

- KMH arbetar med att alla medarbetare och studenter, oavsett kön, har lika möjligheter i både arbete och studier vid KMH

Samordnas med aktiva åtgärder, belyser alla diskrimineringsgrunder.

Goda exempel

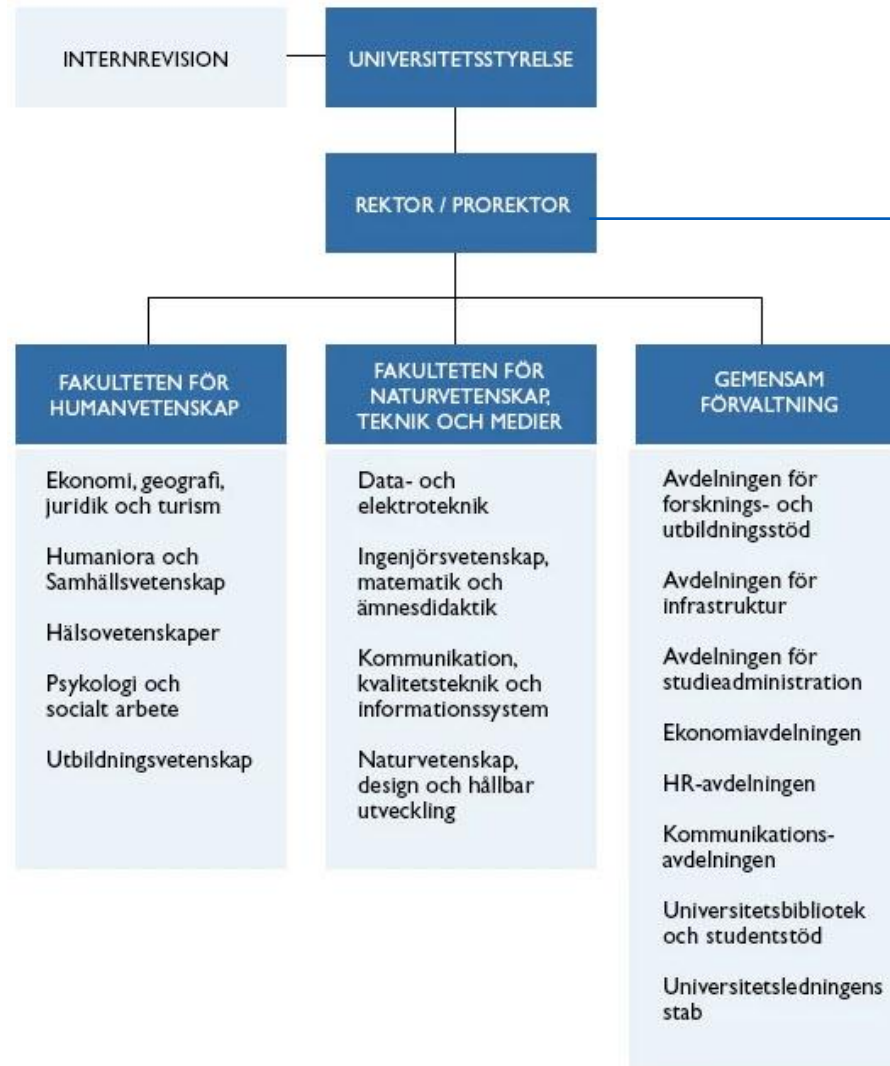
- Arbetsgrupp för breddad rekrytering
- Statistik för jämställd representation - medvetandegöra
- Lärarrekruteringar - hela processen, medvetandegöra
- Utbildning (högskolepedagogisk kurs, utbildning för lärare och chefer samt fackliga företrädare)
- Rådet för likabehandling - hjälper till att fokusera frågor för jämställdhet
- Representation scen och komposition
- Utveckling av årshjul



Mittuniversitetet



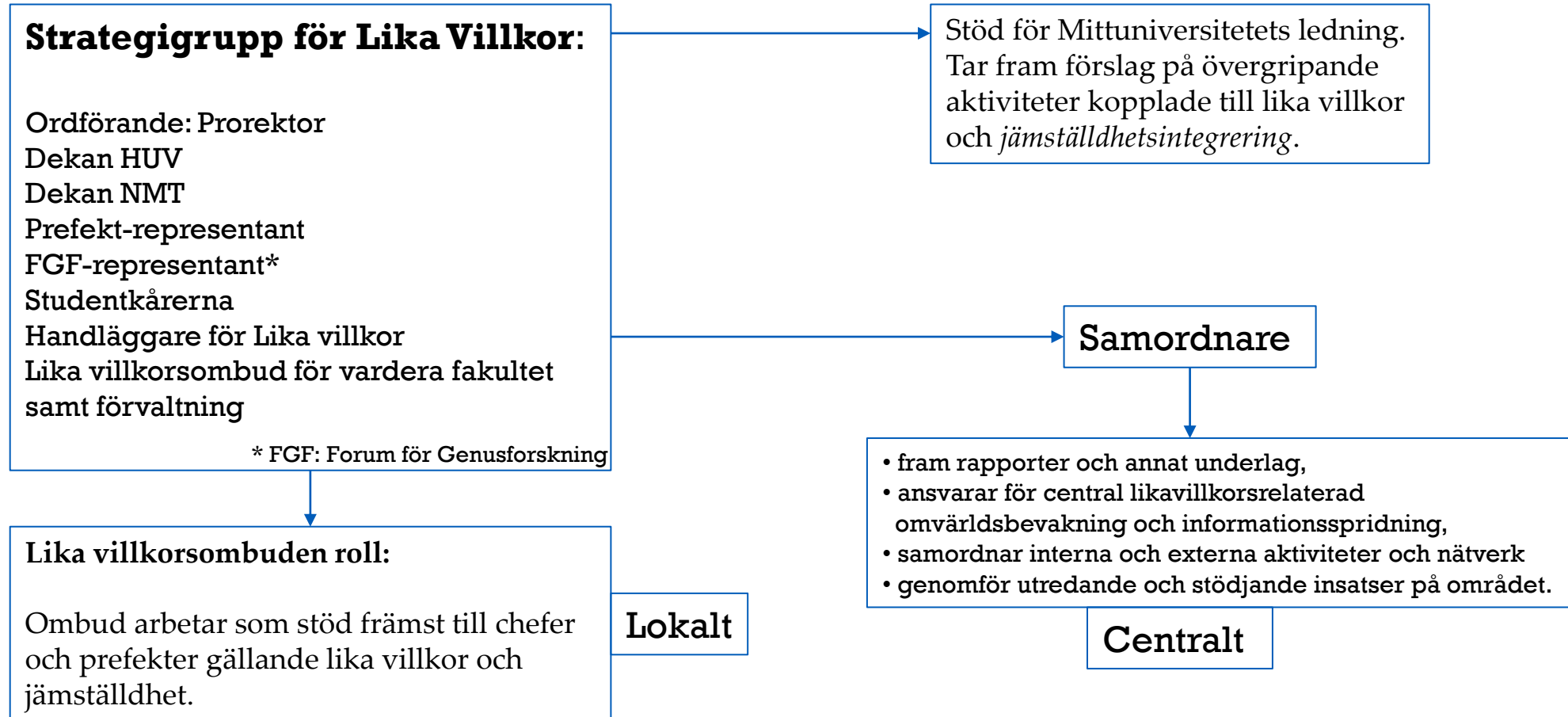
Lärosätets organisering: övergripande



Strategigrupp för lika villkor

- Styrdokument:
- *Handlägningsordning för arbetet med Lika Villkor*
- *Plan för jämställdhetsintegrering och lika villkor*
- *Mittuniversitetets aktivitetsplan och intern fördelning av medel 2023*
- *Riktlinjer för kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier*
- *Handlägningsordning för hantering av kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier*

Lärosätets organisering: lika villkorsarbete



Lärosätets organisering: arbetet med jämställdhetsintegrering

- **Organisering av arbetet för att omsätta inriktning för jämställdhetsintegrering**

- 1: Inriktningen - riktad mot utbildning:
 - samordnare tillsammans med berörda prefekter, programansvariga och lärare
- 2: Verksamhetsövergripande processer:
 - universitetsgemensamma aktiviteter kopplade till jämställdhetsintegreringsuppdraget är inskrivna i universitetets centrala aktivitetsplan
 - kontinuerligt återkommande kompetenshöjande utbildningar för ledare respektive medarbetare i akademien och förvaltningen
 - lika villkorsombuden stöttar dekaner, prefekter och chefer i det kontinuerliga jämställdhetsarbetet

- **Samorganisering av arbetet med närliggande uppdrag**

- Lika villkorsfunktionerna samverkar kontinuerligt med interna aktörer som arbetar med
 - breddad rekrytering
 - livslångt lärande
 - tillgänglighet/funktionsnedsättning
 - DO:s aktiva åtgärder
 - genusbaserad utsatthet i akademien
 - hållbarhet (Agenda 2030)

Målsättningar för arbetet

- Mittuniversitetets inriktning för 2022 – 2025 är att arbeta med genusbaserade mönster i utbildning och forskning.
 - Fortsättning/ utveckling av redan existerande arbete med att motverka könsbundna studieval på både grund- och forskarutbildningsnivå.
- Könsbundna studieval i fokus:
 - ...en problematik som har sin grund i strukturer och processer bortom lokal position/situation, men som tar sig uttryck i verksamheten.
 - Inriktningen: att undersöka hur universitetet kan skapa lokala processer och strukturer i organisationen som stärker underrepresenterade gruppers förutsättningar
 - och som på sikt även kan bidra till förändring på samhällsnivå.
- Därutöver arbetar vi mer övergripande med jämställdhetsintegreringsuppdraget:
 - identifiera jämställdhetsproblem i kärnverksamheten
 - analysera rekrytering och antagning till forskarutbildning
 - analysera fördelningen av interna och externa forskningsmedel
 - analysera styrdokument på olika nivåer

Lärande exempel

- Väl förankrad organisation och struktur för jämställdhets- och lika villkorsarbetet.
 - Strategigruppens medlemmar, liksom samordnaren och ombuden är i huvudsak själva forskare och lärare = arbetet är förankrat i kärnverksamheten.
- Ledare och medarbetare erbjuds kontinuerligt lika villkorsutbildningar
 - Medarbetarutbildning i lika villkor (+ 80 deltagare 2015 – 2021)
 - Ledarskapsutbildning med fokus på genus, mångfald och makt (+ 100 deltagare 2011 – 2023)
- Nära samverkan med andra myndigheter
 - Myndighetsnätverk
 - Länsstyrelser

GRUPP 2 SEMINARIETILLFÄLLE ORGANISERING

Seminarieserie *Utveckla jämställdhetsarbetet i akademien*

8 november

Södertörns högskola

LÄROSÄTENA PRESENTERAR SITT ARBETE

- Malmö Universitet
- Södertörns högskola
- Umeå universitet



Det här är

Malmö universitet

Hälsa och samhälle: Anders Kottorp, Maria Hjortsjö, Caroline Mellgren och Linda Rasmussen
Gemensamt verksamhetsstöd: Elisabet Hammaburg, Cristina Liljeröth





Sammanfattande bild över vad Malmö universitet ska arbeta med för att skapa en verksamhet som är jämställdhetsintegrerad och på sikt jämställd.

Förändring/omorganisering

Styrdokument

+

Bemötande

+

Värdering
Beslutsfattande

Professionellt
Agerande

Normer
Ideal
Förebilder och
hur de omsätts i
praktiker

Jämställdhetsintegrerade forskningsmiljöer

Jämställda akademiska karriärvägar

Jämställdhetsintegrerade utbildningar



Inom ramen för det fördjupade samarbetet...

Arbeta med hur en bred fakultet och dess institutioner kan organisera och leda så att förändring sker med fokus på Ji-utbildning (inkluderande lärar-perspektivet)

Utgångspunkter

- Tidigare genomlysning av utbildning
- Processer och beslut kring meritering

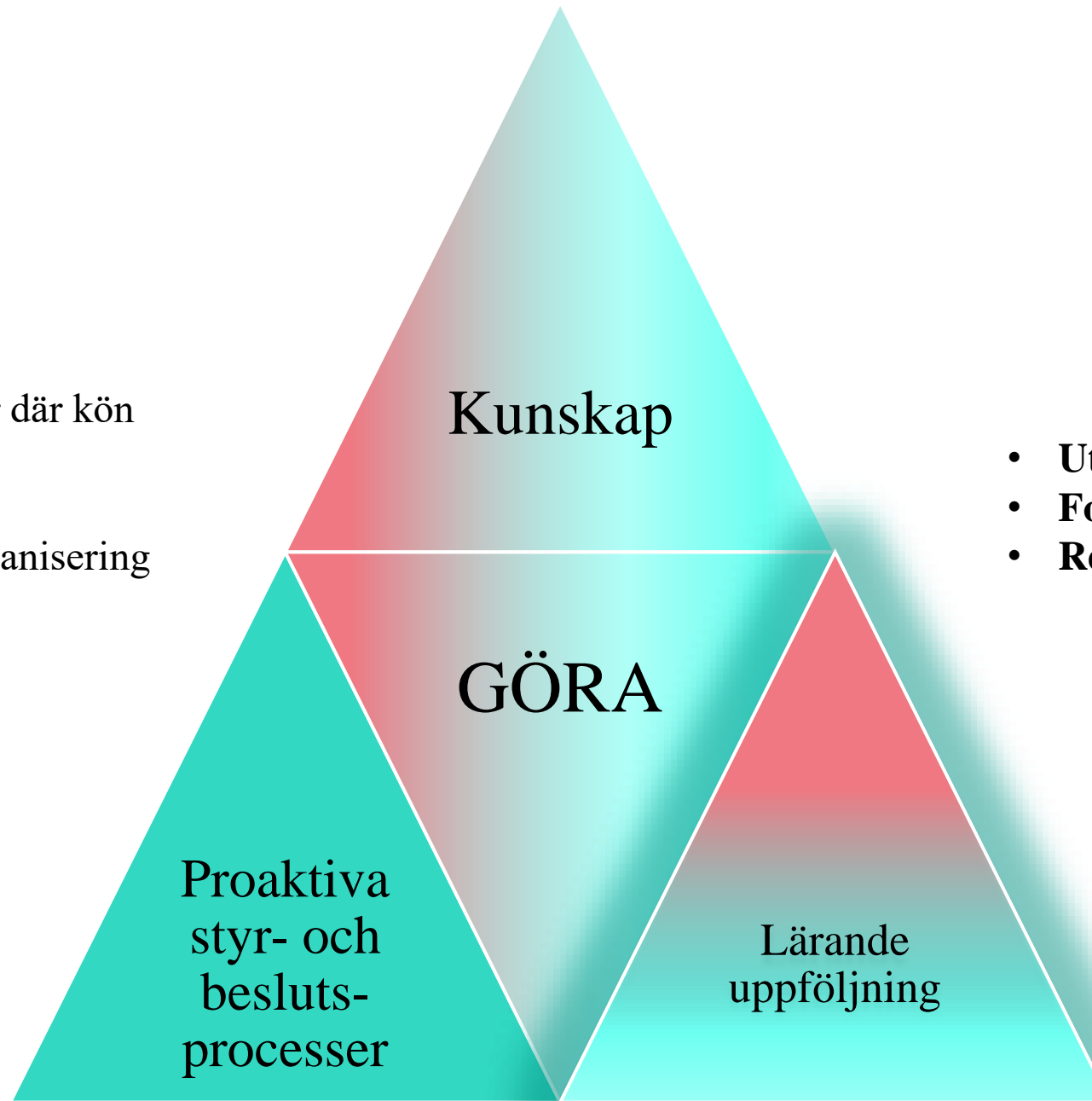
Framåt – mindre snack mer verkstad

- Goda konkreta exempel att genomföra
- Uppföljning/utfall?
- Jämställdhet - mångfald

Lärande exempel ... utbildning i samverkan

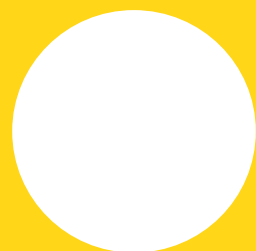
- Polisutbildningen och Socionomprogrammet
- Samverkan på studentnivå under utbildning
- En del i professionsutvecklingen
- Case i tvärgrupper som hanterar:
 - Förväntningar på och bilder av professionen utifrån kön och etnicitet
 - Maktutövning inom professionen utifrån kön och etnicitet
 - Utmaningar i mötet med andra utifrån makt och förväntningar
 - Dilemman professionerna ställs inför som har bäring på kön och etnicitet

- Mål – likvärdiga villkor där kön inte är ett dolt kriterium
- Göra förändring, omorganisering i verksamheten



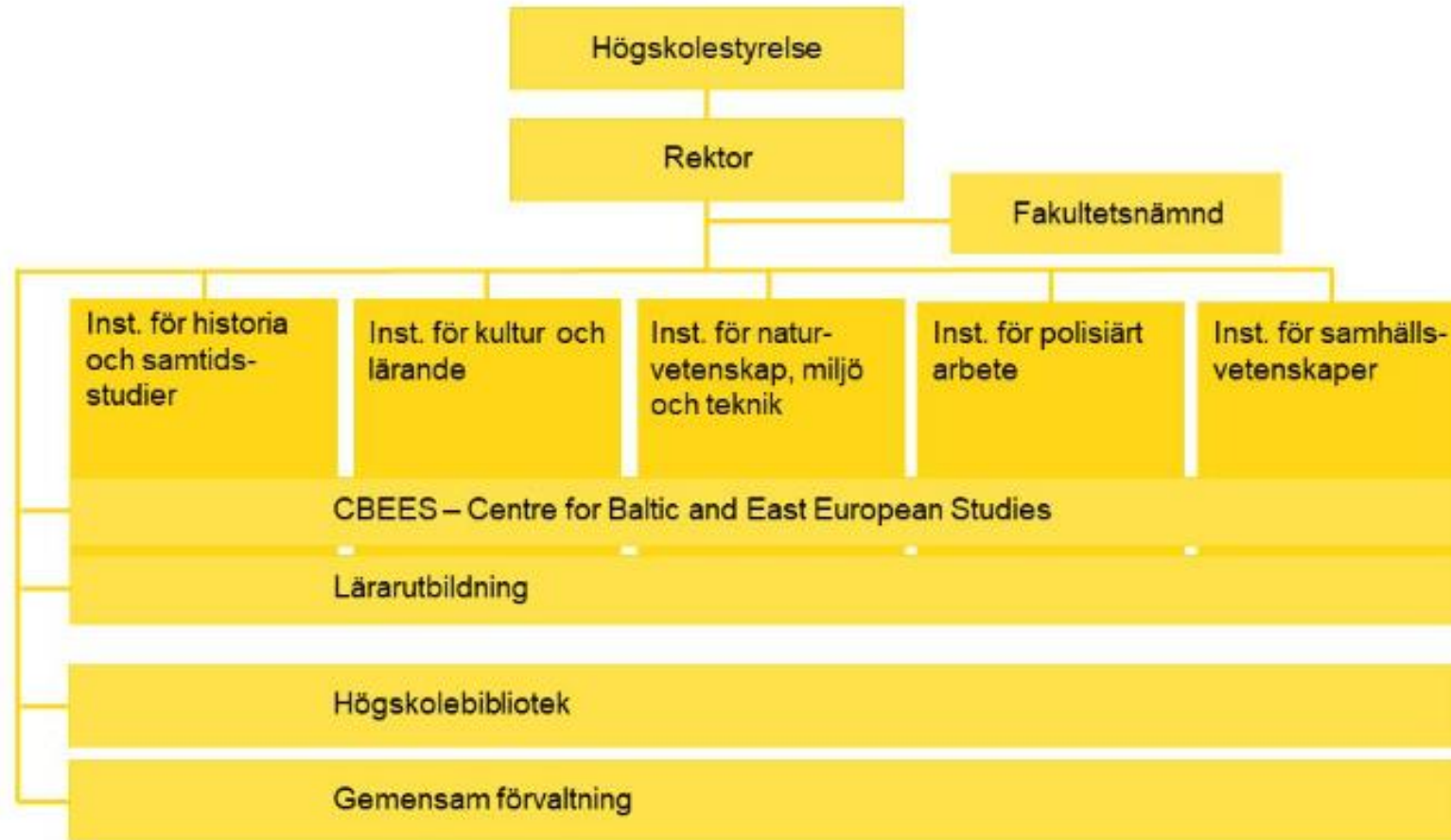
- **Utbildning**
- **Forskningsmiljöer**
- **Rekrytering och befordran**

Frågor?



SÖDERTÖRNS HÖGSKOLA | STOCKHOLM
sh.se

SKISS ÖVER HÖGSKOLANS ORGANISATION



Organisering av JiHU-arbetet vid Södertörns högskola

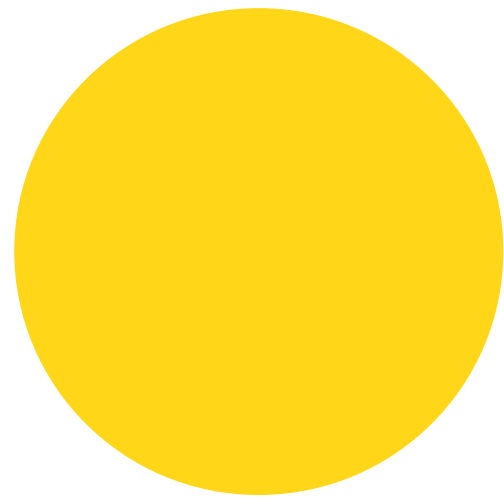
- JiHU-gruppen
- Leds av någon från högskoleledningen
- Initiativ och resurssättning sker inom ordinarie VP-process

Målsättningar för arbetet

- Inkluderande rekryteringsprocesser
- Minskade könsobalanser, särskilt bland rekryterade professorer och T/A-personal
- Karriärstöd för unga akademiker
- Jämställd fördelning av arbetsuppgifter, både informella och formella
- Ökande balans mellan kvinnor och män bland registrerade studenter vid SH
- Jämställdhets- och jämlikhetsfrågor ska vara integrerade i utbildningen på ett relevant sätt

Lärande exempel

- JiHU-gruppen är sammansatt av representanter från högskoleledning, Fakultetsnämnden, samtliga institutioner, HR, Studentavd, Biblioteket, samt Studentkåren
- JiHU-gruppens ordförande sitter i SH:s ledningsgrupp
- Arbetet sker i dialog med andra organ på högskolan, såsom Arbetsmiljö- och lika villkorskommittén, Rådet för breddad rekrytering, Fakultetsnämnden samt rekryteringskommittéerna
- Vi har tillgång till kunskap i form av t ex forskare inom området
- Aktiv omvärldsbevakning



SÖDERTÖRNS HÖGSKOLA | STOCKHOLM
sh.se



UMEÅ UNIVERSITET

Jämställdhetsintegrering vid Umeå universitet

Tema: organisering

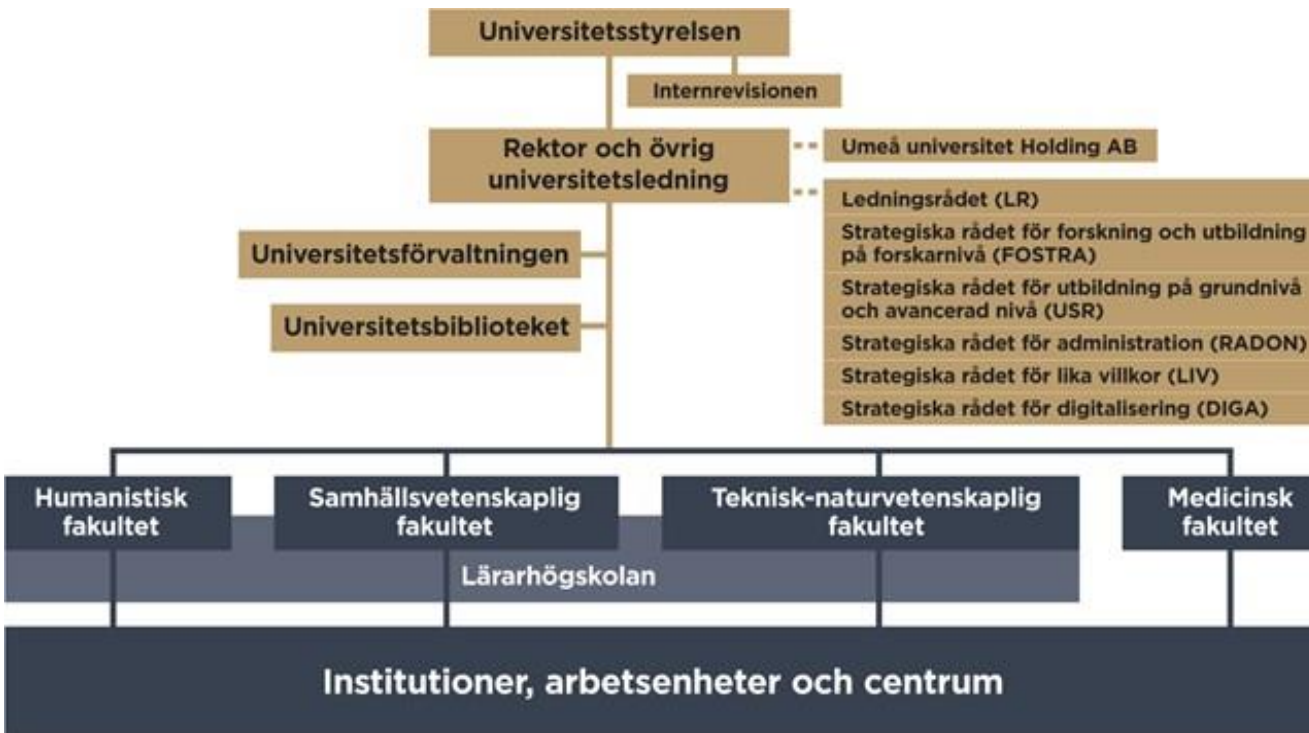
2023-11-08

KORTA FAKTA OM UMEÅ UNIVERSITET

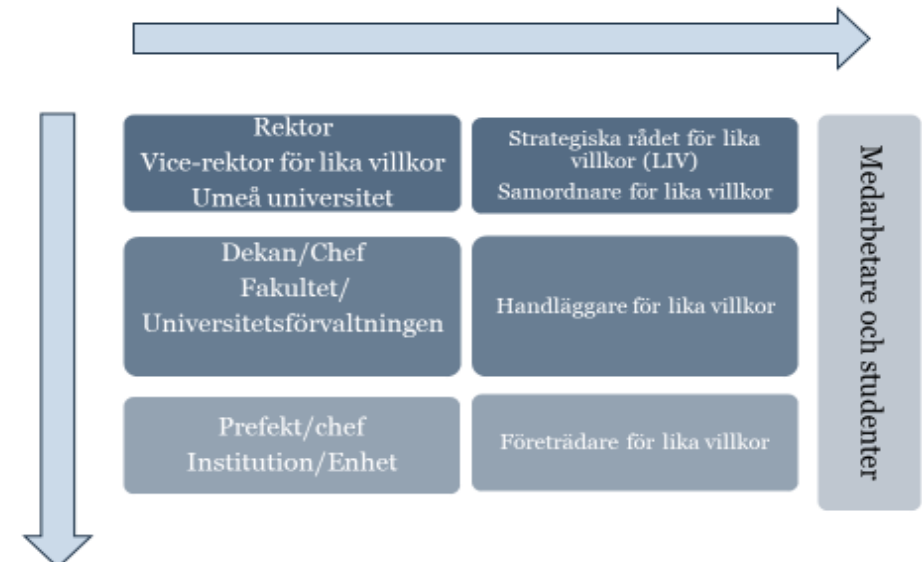
- 37 985 studenter, varav 903 av dessa är forskarstudenter och 36 992 är studenter på grundnivå och avancerad nivå.
- Ett av Sveriges största universitet med campus- och distansstudenter. Universitetet erbjuder fler än 150 utbildningsprogram och 1 800 kurser. Vid fler än 40 program och 450 kurser sker undervisningen helt på engelska.
- Ett mångvetenskapligt universitet med forskning och utbildning inom medicin, naturvetenskap och teknik, samhällsvetenskap, humaniora och utbildningsvetenskap.
- 4 719 medarbetare varav 299 professorer.



Organisationsschema Umeå universitet



ORGANISATION FÖR LIKA VILLKOR



Inriktning för jämställdhetsintegrering

- *Utmaning:* Många verksamheter med olika förutsättningar och behov
- Varje verksamhet har gjort en probleminventering, analyserat risker och tagit fram mål och åtgärder
- En universitetsgemensam inriktning för jämställdhetsintegrering med identifierade problemområden har tagits fram
- Varje verksamhet ansvarar för att åtgärda och följa upp de risker som identifierats
- Arbetet redovisas inom ramen för lärosätets ordinarie årshjul och följs upp genom bl.a. verksamhetsplan och årsredovisning

Samorganisering

- Ett gemensamt årshjul för arbetsmiljö och lika villkor
 - vilket bl.a. innebär gemensam handlingsplan för SAM och aktiva åtgärder
- Kvalitetssystemet för utbildning
- Agenda 2030
- Länsstrategin: Ett jämställt Västerbotten
- Umeå universitets värdegrundsarbete

Målsättningar för arbetet

Utifrån de jämställdhetsproblem som har identifierats vid vårt lärosäte har två övergripande mål för att nå ett jämställt universitet, fritt från diskriminering och kränkning tagits fram:

- Alla chefer och anställda ska ha kunskap om vad som skapar ojämlika maktförhållanden ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Vid Umeå Universitet ska inga former av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling förekomma.

Enligt universitets vision och värdegrund ska ett jämställdhetsperspektiv genomsyra hela verksamheten.

Framgångsfaktorer

- "Tone at the top"
- Arbetet ingår i linjen, det finns en samorganisering och en fortlöpande systematik
- Stödorganisation finns för chefer inom olika nivåer

- Probleminventering och analys utgår från verksamheternas egna förutsättningar och behov, jämställdhetsarbetet integreras och anpassas på så sätt till verksamheterna



UBMEJEN UNIVERSITIÄHTA

Tack för oss!

DISKUSSION I FUNKTIONSGRUPPER

- Vad var särskilt intressant av det jag har hört?
- Vad kan mitt lärosäte lära av hur andra har organiserat sitt arbete?



ORGANISERING AV ARBETET MED JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING

Birgitta Jordansson, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap,
Göteborgs universitet

Birgitta Jordansson, fil.dr i historia och docent i arbetsvetenskap vid Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.
Helen Peterson, fil.dr i sociologi och professor i sociologi vid Institutionen för humaniora, utbildnings- och samhällsvetenskap, Örebro universitet.

Jämställdhet i akademien

Hinder och möjligheter när politik ska bli praktik

Uppdraget att jämställdhetsintegrera högskolor och universitet (JHU) gavs av regeringen till samtliga statliga lärosäten genom ett regleringsbrev 2016. Under årtionden dessförinnan har olika politiska åtgärder på jämställdhetsområdet implementerats och återkommande har lokala projekt bedrivits. Trots detta genomförs fortfarande akademien av traditioner, kulturer och strukturer som reproducerar ojämställda villkor. Hur ser förutsättningarna ut för att detta nya uppdrag inte ska bli ännu ett exempel på ett tröstlöst syfosarbete?

I *Jämställdhet i akademien* analyseras de lokala förutsättningarna för att arbeta med JHU-uppdraget. Frågor som diskuteras är: hur har begrepp som jämställdhet och jämställdhetsintegrering förstås? Hur ser styrning och organisering ut? Vad slags reaktioner väcker arbetet med att implementera uppdraget och vad slags strategier för att hantera motstånd kan identifieras?

Boken är angelägen för alla som har intresse av och som arbetar med organisatorisk förändring och med jämställdhetsfrågor inom akademien såväl som inom andra typer av organisationer.

Art.nr 44747

ISBN 978-91-44-15516-6



9 789144 155166

studentlitteratur.se

JORDANSSON PETERSON | Jämställdhet i akademien



Studentlitteratur



Regleringsbrev för budgetåret 2022 avseende universitet och högskolor

Jämställdhetsintegrering

Universitet och högskolor ska fortsätta arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10), t.ex. i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Lärosätena ska identifiera jämställdhetsproblem i kärnverksamheten som de kan bidra till att lösa. Universitet och högskolor ska senast den 1 september 2022 redovisa inriktningen för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2023–2025 till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet och Utbildningsdepartementet). Universitet och högskolor ska också redovisa hur de beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel. Uppdraget kan med fördel samordnas med andra uppdrag.

Regleringsbrev för budgetåret 2023 avseende universitet och högskolor

Jämställdhetsintegrering

Universitet och högskolor ska fortsatt arbeta med att verksamheterna ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10) i linje med de inrapporterade inriktningarna för arbetet med jämställdhetsintegrering 2023–2025, t.ex. i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning.

Lokala problemformuleringar – säkerställa resurser och bygga stödsystem

- "Grundligt definierade problem skapar förutsättningar för att vidta rätt åtgärder och nå resultat". (Nationella sekretariatet för genusforskning 2016, s 5-6)
- "En kulturförändring att jobba med jämställdhet. Inte så att man ska lära sig saker utan vitsen är att kunna reflektera över problematikerna kring ojämställdhet. Hur detta görs är upp till lärosätena själva att bestämma." (Informant, Jordansson & Peterson kommande 2023)
- "Kan man inte komma överens om vad problemen är i en organisation så kommer man ingen vart". (Informant, Jordansson & Peterson kommande 2023)
- "[Det handlar om] hur man använder resurser eller hur man får ut den bästa kompetensen och har man den ingången tror jag att det är en bättre väg att gå". (Informant, Jordansson & Peterson kommande 2023)

Jämställdhetsintegrering som vision och strategi

”(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg i processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet”.

(Översatt till svenska i SOU 2007:15, s 20–21)

Olika tolkningar av begreppen – otydlighet och stor variation

- "Ett trevande mörker, vad ska det handla om, vad ska vi göra?" (Ansvarig vid ett större lärosäte, Jordansson & Peterson 2022, s 148)
- "Jag brukar säga att jag har fortfarande inte pratat inför en enda församling som har varit emot jämställdhet och jag har nästan aldrig pratat med någon individ som är för jämställdhet när det drabbar dom själva". [...] Alla är för jämställdhet så länge det inte kostar dom nånting". (Ansvarig vid ett större lärosäte, Jordansson & Peterson 2022, s 263)
- "En del säger att det kommer att ändra sig automatiskt, att det är så himla mycket kvinnor inne i systemet, men jag vete f-n. [...] Vi har ju till och med iscensatt Matteuseffekten". (Delansvarig vid ett större lärosäte, Jordansson & Peterson 2022, s 194)
- "I hierarkiska konkurrenssystem tenderar de som tävlar att bli lika varandra, det är nämligen själva förutsättningen för tävlan." (Kerstin Norlander Häften för kritiska studier 1994)

Organisatoriska förutsättningar: ett administrativt uppdrag

- "Vi har ett uppdrag på personalavdelningen [...] och vi väljer ju att jobba med det på det sätt som vi tror är vettigt tills nån säger att vi måste ... tills nån chef säger att vi måste jobba på något annat sätt. Jag kan liksom inte ha en arbetsgrupp som säger 'nu ska ni göra det, nu ska ni göra det och nu ska ni trycka in något jämställdhetspass där', alltså så kan vi ju inte jobba." (Person vid ett större lärosätes personalavdelning, Jordansson & Peterson 2022, s 164)
- JiHU uppdraget var ett av väldigt många andra uppdrag. Men jag ser det inte som att det är jag som ska ha tid för det här, och jobba med det här utan det är alla verksamhetsansvariga som ska sätta tid på att reflektera och tänka till och göra genusmedvetna överväganden i sin verksamhet." (HR-strateg vid ett mellanstort lärosäte, Jordansson & Peterson 2022, s 163)

Organisatoriska förutsättningar: Delegerad linjestyrning

- ”Om inte ledningen tar det på allvar, om det inte finns på högsta agendan där, är det svårt att också organisationen tar det på allvar”. (Ansvarig vid mindre lärosäte, Jordansson & Peterson 2022, s 210)
- ”Vi ska finnas med som stöd, dom ska kunna ringa oss osv. Det ska finnas ett nummer att ringa. Och så finns [ansvarig, vår anm] som kravställare och ökar på dem successivt. [...] Det är en ledningsfråga som alla andra ledningsfrågor”. (Samordnare vid större lärosäte, Jordansson & Peterson 2022, s 223)
- ”Det viktigaste var egentligen att det skulle vara... verksamheten skulle bedrivas på institutionsnivå, det är där dom kulturella förändringarna... och det ska inte ske i projektform utan det ska in i allting som redan finns”. (Ansvarig vid större lärosäte, Jordansson & Peterson 2022, s 215)

Organisatoriska förutsättningar: Förändringsarbete med sikte på strukturer och kultur, utmanade normer och värderingar

- "En professor hit eller dit och så vad gör det? Egentligen? Ett jämställdhetsarbete med kraft och ... patriarkala dimensioner eller maktstrukturer dom kan finnas oavsett den där procentsiffran. [...] Inte minst den här meritokratifällan. [...] Men att få dom här berättelserna ... att få det här skarpt hur de här meritokratifällorna, dom här studierna som har skärskådat specifika rekryteringsprocesser ... det är ju makalöst egentligen". (Prorektor vid ett mindre lärosäte, Jordansson & Peterson 2022, s 197)
- "vad som finns under professorshatten /.../ numerären är inte så relevant utan snarare vad som skapar förutsättningarna för att komma dit". (Informant, Jordansson & Peterson, kommande 2023)
- Det måste vara integrerat i mitt tänkesätt: "börjar man nysta i konkreta frågor, exempelvis hur grupper fungerar så kommer det in". (Informant, Jordansson & Peterson, kommande 2023)

Utmaningar och motstånd

- "Vi lyssnar inte på någon liten regering som kommer och reglerar saker och ting". (Ansvarig vid ett större lärosäte, Jordansson & Peterson 2022, s 223)
- "Här kommer ingen prefekt och talar om för mig vad jag ska göra". (Ansvarig vid ett större lärosäte, Jordansson & Peterson 2022, s 69)
- "Dom [medarbetarna, vår anm] kommer ändå inte att göra på något annat sätt om vi skriver det i en policy för dom förhåller sig till policyar som nånting som rektor ... ja, ett inlägg i debatten så där va." (Ansvarig vid ett mellanstort lärosäte, Jordansson & Peterson 2022, s 206)
- "När jag hör kollegialitet [...] det är att inte lyssna på alla. [...] Om nån annan får bestämma då blir dom arga och 'så här var det inte förut när vi fick lite mer friheter' och då börjar dom prata om kollegialitet. Egentligen pratar dom om sin egen informella maktstruktur." (Delansvarig vid ett större lärosäte Jordansson & Peterson 2022, s 248)

Talet om, beslut och handling – organisatoriskt hyckleri

- "Ja, handlingsplanen tog vi ju fram då och då trycker man ju in en del saker naturligtvis, som man redan håller på med. /.../ Så ser det ut som om man gör en massa saker, naturligtvis, som man redan håller på med. /.../ Så det ser ut som om man gör en massa saker fast vi gör samma saker som tidigare. Så det blir ju ett spel för gallerierna." (Ansvarig vid en HR-avd vid ett större lärosäte, Jordansson & Peterson 2022, s 252, s 252)
- "Styrdokument kan ju bara vara levande om man jobbar med dem. Om man stannar vid att ha gjort dem och bara säger att nu ska ni följa dem så blir det problematiskt. Då är det inte längre styrdokument utan bara dokument." (Informant, Jordansson & Peterson, kommande 2023)
- "Min bild är att vi arbetar aktivt och mycket med att jämställdhetsintegrera i dokumenten. Men dokumenten är ju bara papper. Det blir bara en plåtå att stå på, men man kan inte släppa det när det är klart. Det är också en fråga om att få folk att förstå varför det är viktigt det som skrivs i dokumenten. Hur får man det att hända och hur får man medarbetarna att känna sig involverade?" (Informant Jordansson & Peterson, kommande 2023)

Så:

- "Dokumentera i efterhand istället för att starta med ändrade styrdokument som riskerar att stanna med detta. Man måste börja med att bearbeta personalen och därefter skriva in det i kursplaner etc. Man måste vara beslutsam om att det här ska in och dessutom ha personer på samma plats, för då uppstår dom här viktiga informella diskussionerna som sen leder till något formellt. Men man behöver gå utanför sin bekvämlighetszon, lära sig något nytt." (Informant, Jordansson & Peterson, kommande 2023)

Organisatorisk mottaglighet

- Öppenhet (för förändringsarbete) samt hållbarhet över tid
 - "Om man får ganska många nyckelpersoner på ett stort universitet att faktiskt stå på egna ben och tänka själva då går inte förändringen att ta bort på en gång." (Ansvarig vid ett större lärosäte, Jordansson & Peterson 2022, s 232)
 - "Medvetenheten och kunskapen är det som är vår viktigaste nyckel liksom till förändringsarbete. Jag tror att det blir så här om tillräckligt många är lite mer medvetna så blir det möjligt att säga och göra vissa saker. [...]". (Ansvarig vid större lärosäte, Jordansson & Peterson 2022, s 232)
 - "Även folk som inte alls har något intresse för jämställdhet, dom blir tvungna att förhålla sig till dom här rutinerna och sen, efter ett tag, uppfattas rutinerna som normala". (Delansvarig vid större lärosäte, Jordansson & Peterson 2022, s 265)
 - "Dom får ju liksom verkliga aha-upplevelser och känner att: 'Va, vi kan väl inte hålla på på det här sättet?' Och sen så jobbar dom med att förändra". (Intervju vid större lärosäte, Jordansson & Peterson 2022, s 232)

Möjligheter till implementering/mottaglighet på lägre nivåer

- Lärande på både kollektiv och individuell nivå
 - "Om inte medarbetarna känner delaktighet och närvaro från början så är man inte benägen att ta till sig det som projektet kommit fram till heller." (Samordnare vid ett mellanstort lärosäte, Jordansson & Peterson 2022, s 169)
- Väl utvecklad mötesstruktur och erfarenhetsutbyte som underlättar för ny kunskap och nya praktiker. Kommunikationskanaler
- Regelbundna lärandetillfällen för att möjliggöra "kollektiva minnen" och undvika organisatorisk glömska samt med öppenhet för kritiska reflektioner
- Rutiner som kan bli "nya rutiner – så här har vi alltid gjort, så här gör vi här"
- Betydelsen av gemensamt problematiserande som grundval för (ny) daglig praktik
- Transformativt lärande för att förändra normer och värderingar

Interaktiva metoder i lärandeprocesserna

- **Genushållplatser eller desorienterande dilemma**
- "ett tänk kring frågorna och att den största behållningen var att få sitta med kollegor och prata om frågorna." (Informant, Jordansson & Peterson, kommande 2023)
- "sätta ord på sådant som jag kan se och som jag förut inte har kunnat sätta fingret på vad det är." (Informant, Jordansson & Peterson, kommande 2023)
- "Det viktigaste är inte att det är ett moment i utbildningen utan att det är en levande diskussion och praktik, att reagera, ta upp och diskutera". (Informant, Jordansson & Peterson, kommande 2023)
- "det är inte så att vi ska leta upp en hållplats utan tvärtom utifrån ett ämne som kommer upp blir det en hållplats." (Informant, Jordansson & Peterson, kommande 2023)
- "självreflektion och eget arbete samt en kontinuerlig interaktion mellan deltagare och kursledare." (Informant, Jordansson & Peterson, kommande 2023)
- "jag kan ingenting om dom här frågorna. Vi menar att det man pratar om kan man lägga olika perspektiv på." (Informant, Jordansson & Peterson, kommande 2023)

Perspektivträngsel → perspektivtrivsel

- Det lagstyrda och det målstyrda som verktyg för en inkluderande kultur
- Betydelsen av att fråga **varför** – det ser ut som det gör för att kunna utforma strategier för förändring
- "hållbar utveckling och jämställdhetsintegrering är inte ett arbete som utförs i isolerade, parallella 'stuprör' av så kallade enfrågepersoner." (Garcia, F. "...och så det där med hållbar utveckling" i *Jämställdhetsintegrering i högre utbildning* (red) Garcia, F. & Ewins, K. Liber 2023)
- Olika perspektiv ska inte förstås som sidospår → istället: applicera breda och mångfacetterade perspektiv för att förstå en helhet, något som kräver reflexivitet och att kritiska frågor ställs
- "Varken hållbar utveckling eller jämställdhetsintegrering kan fränkopplas andra perspektiv som ingår i lärosätenas utbildningsuppdrag, såsom lika villkor, tillgänglighet, digitalisering, breddat deltagande, demokrati, bildning och internationalisering." (Garcia, F. "...och så det där med hållbar utveckling" i *Jämställdhetsintegrering i högre utbildning* (red) Garcia, F. & Ewins, K. Liber 2023)

PAUS

Återsamling kl 13:55 i respektive grupprum

WORKSHOP

UPPLÄGG FÖR WORKSHOPEN

- 14:05-14:30 Dialoger i funktionsgrupp utifrån vinjett
- 14:30-14:45 Fika (ni kan ta med er fika tillbaka till grupperna)
- 14:45-15:10 Fortsättning workshop i funktionsgrupp
- 15:10-15:30 Efterföljande uppsamlingspass.

FIKA

14:30-14:45

SUMMERING AV DISKUSSIONER I FUNKTIONSGRUPPER



DISKUSSION I LÄROSÄTESGRUPPER

Vad tar vi med oss från diskussionerna i funktionsgrupperna i vårt fortsatta arbete med jämställdhetsintegrering?

SUMMERING AV DAGEN

- Efterarbete
- Nästa tema: ledning och styrning
- Dokumentation
- Utvärdering





KONTAKTUPPGIFTER

Sandra Moberg 070- 784 75 20

sandra.moberg@jamstalldhetsmyndigheten.se

Ellen Thorell 070-784 74 63

ellen.thorell@jamstalldhetsmyndigheten.se