



JÄMSTÄLLDHETS
MYNDIGHETEN

INFORMELLA HIERARKIER, KÖNADE PRAKTIKER OCH OJÄMLIKHET I AKADEMIN

Rapport 2021:5

Jämställdhetsmyndigheten

Göteborg, februari 2021

Rapport 2021:5

Dnr: ALLM 2021/170

Har du frågor om denna publikation, kontakta:

Peter Vikström, chef Analys och uppföljning

Telefon 031-392 91 77

FÖRORD

Jämställdhetsmyndigheten fick i regleringsbrevet för 2020 (ändringsbeslut 2020-10-29) i uppdrag att genomföra en förstudie och kartlägga forskning om samband mellan jämställdhet i arbetslivet och psykisk ohälsa (A2020/02204). Redovisningen skulle utformas så att den kan ligga till grund för forskning.

Denna rapport, i form av en pilotstudie, är en del av Jämställdhetsmyndighetens slutredovisning av uppdraget. Studien har genomförts på Jämställdhetsmyndighetens uppdrag av professor Paulina de los Reyes och forskare Stina Malmén vid Stockholms universitet. Underlaget kommer att ligga till grund för Jämställdhetsmyndighetens fortsatta analys- och uppföljningsarbete av de jämställdhetspolitiska delmålen.

Rapportförfattarna ansvarar för rapportens innehåll och slutsatser.

Angered, februari 2021

Peter Vikström,

Chef avdelningen för analys och uppföljning

Jämställdhetsmyndigheten

INNEHÅLL

FÖRORD	3
OM RAPPORTEN	6
1. INLEDNING	7
Utgångspunkter och syfte.....	7
Disposition och struktur	8
Jämställdhetsarbetet inom akademin.....	8
Från kön till intersektionalitet	9
Meritokrati och jämställdhet.....	11
Metod och tillvägagångssätt.....	12
2. FORSKNINGSÖVERSIKT	14
Organisationsforskning	14
Akademin som organisation	16
Jämlikhetsarbete inom akademin.....	18
Ojämlikheter inom akademin.....	20
3. INTERVJUUNDERSÖKNING	26
Röster om jämställdhetsarbetet i akademin.....	26
Hinder för ett lyckat jämställdhetsarbete	32
En gränslös kultur	32
Manligt kodad framgång, homogenitet och konformitet.....	36
Exkluderande vetenskapsideal	40
Arbetsdelning inom akademin.....	41
Organisatoriska strukturer och styrningsideologier	43
Konsekvenser och (mot-)strategier.....	46
Vad krävs för att åstadkomma förändring?.....	48

4. SLUTSATSER	50
REFERENSER.....	53

OM RAPPORTEN

Föreliggande rapport analyserar de informella hierarkier som hindrat ett lyckat jämställdhetsarbete inom akademien. Rapporten baseras dels på en litteraturstudie av internationell och nationell forskning, dels på en intervjuundersökning med ett strategiskt urval av forskare som befinner i olika faser av en akademisk karriär och är verksamma i olika universitetsmiljöer. Angreppssättet är kvalitativt. Vi har sökt identifiera kunskapsluckor och problematiska aspekter som kan vidga kunskaper om hindren för jämställdhetens inom akademien. Våra resultat visar att forskningen om jämställdhet i akademien belyser en rad olika omständigheter av organisatorisk, institutionell och strukturell art som förhindrar eller fördröjer jämställdhetsarbetet. Förekomsten av motstridiga regler, normer och principer samt diskriminering, marginalisering och underordning av forskare som inte passar akademiska självbilder är väldokumenterade. Vår intervjustudie bekräftar denna bild och ger samtidigt viktiga insikter om hur diskrepansen mellan olika och delvis oförenliga normsystem kan påverka forskarnas strategier och karriärvägar inom universiteten. Bakom dessa diskrepanser identifierar vi två logiker; en som stödjer sig i att bevara universitetens traditioner samt elitistiska självbilder och en som syftar till att transformera universiteten i en nyliberal riktning som premierar hög produktivitet, effektivisering och mätbara resultat. Begreppet informella hierarkier visar sig vara ett användbart analytiskt redskap för att synliggöra hur könade praktiker är kopplade till maktutövning på mikronivå och för att identifiera de logiker som upprätthåller ojämlika villkor på arbetsplatser. Begreppets relevans och fokus på särskiljande logiker kan också relateras till forskningens och intervjupersonernas efterlysning av intersektionella perspektiv på jämställdhetsarbete.

Paulina de los Reyes, professor i ekonomisk historia vid Stockholms universitet

Stina Malmén, forskare i ekonomisk historia vid Stockholms Universitet

Stockholm, februari, 2021

1. INLEDNING

Jämställdhetsarbetet inom akademien har pågått under flera decennier. Efter #metoo-uppropet som undertecknades av tusentals kvinnor i akademien har många lärosäten satt igång en rad initiativ för att motverka förekomsten av sexuella trakasserier inom universitet och högskolor.¹

Det är fortfarande för tidigt att utvärdera resultaten av dessa initiativ men redan nu kan konstateras att dessa händelser pekar på att det finns en signifikativ diskrepans mellan uttalade jämställdhetsambitioner inom akademien och kvinnors erfarenheter av trakasserier, påhopp samt sexuella övergrepp. Att förändringsarbete tar tid brukar ofta åberopas som förklaring till sådana diskrepanser men #metoo-uppropet indikerar att vi står inför ett problem som inte kan vänta på en framtida lösning utan måste hanteras här och nu. Ett första steg kan därför vara att undersöka hur påbjudna principer om jämställdhet efterlevs på olika lärosäten och att identifiera vilka informella hierarkier som upprätthåller ojämlikheten på dessa arbetsplatser.

Begreppet informella hierarkier används inom forskningen för att problematisera de normer som upprätthåller en ojämlik ordning på arbetsplatsen. Tidigare forskningsresultat visar att det ofta handlar om en kombination av olika kategoriseringar; föreställningar om kön, sexualitet, ras, klass och ålder går hand i hand med normaliserade praktiker som oavsett formella kvalifikationer tilldelar vissa anställda en underordnad position gentemot andra (de los Reyes 2015). Det betyder att vissa människor förutsätts acceptera sämre villkor än andra, tolerera fler påhopp och vara tacksamma för självklara rättigheter. De informella hierarkier som råder på en arbetsplats är ofta outtalade men kommer till uttryck i praktiker som markerar underordningen, premierar anpassningen och straffar ifrågasättandet.

UTGÅNGSPUNKTER OCH SYFTE

För att förstå den ojämlikhet som präglar arbetsvillkoren inom akademien är det relevant att problematisera diskrepansen mellan uttalade intentioner om jämlikhet, jämställdhet samt meritokrati och förekomsten av systematiska ojämlikheter samt normaliserade former av maktutövande inom universitetsvärlden. Det är praktiker

¹ <https://www.tidningencurie.se/nyheter/2020/01/22/vad-hande-i-akademien-efter-metoo>

som dessa vi åsyftar när vi talar om informella hierarkier. Förhoppningen är att rapporten ska kunna användas som grund för vidare forskning och studier, som underlag för politiska åtgärder samt som kunskapsunderlag för de som arbetar med jämställdhetsintegrering av akademien.

DISPOSITION OCH STRUKTUR

Närmast följer en kort beskrivning av vad som styr jämställdhetsarbetet på landets universitet och högskolor. Därefter diskuterar vi vikten av att komplettera könsperspektivet med en maktanalys som tar hänsyn även till andra relationer av förtryck som förekommer inom universitetsvärlden. Därpå resonerar vi kring det meritokratiska ideal som utmärker universitet och högskolor som organisationer. Vi avslutar inledningskapitlet med att presentera metod och tillvägagångssätt för efterföljande forskningsöversikt och pilotstudie.

I den följande forskningsöversikten går vi igenom senare års forskning kring informella hierarkier och ojämlika villkor inom akademien. Utifrån ett antal centrala teman redogör vi för såväl internationell som svensk forskning på området. Här vill vi särskilt lyfta fram studier som kompletterar tidigare forskning på temat jämställdhet inom akademien där maktanalyser på basis av kön tidigare har stått i fokus.

Därefter följer pilotstudien i form av en intervjuundersökning som handlar om jämställdhetsarbete, informella hierarkier och ojämlikhet inom akademien. Tanken med denna pilotstudie är att fånga upp problembeskrivningar och tendenser som kan ge indikationer på hur arbetsmiljön upplevs utifrån ett jämställdhetsperspektiv på landets lärosäten, samt att detta kan ligga till grund för ytterligare forskning. Utifrån forskningsöversikt och pilotstudie landar vi avslutningsvis i slutsatser där vi diskuterar våra resultat och ger förslag till vidare forskning.

JÄMSTÄLLDHETSARBETET INOM AKADEMIN

Jämställdhet har varit ett centralt mål för kvinnors politiska organisering historiskt sett och frågan har varit viktig även för förändringsarbete inom akademien. Begreppet jämställdhet används i dag brett och syftar ofta på såväl praktiker på olika, överlappande, nivåer som samhällsvisioner, politisk aktivism, akademisk verksamhet, och institutionella regelverk (de los Reyes (2011a; 3). Utvecklandet av regelverk och verktyg på institutionell nivå för att motverka ojämlikhet mellan kvinnor och män har lagt grunden till en professionalisering av jämställdhetsarbetet. I en svensk kontext har detta skett med koppling till såväl politiska intressen som till vetenskaplig kunskap, framför allt i och med utvecklingen av den genusvetenskapliga disciplinen.

Sedan 1994 ska alla myndigheter arbeta med jämställdhetsintegrering som huvudsaklig strategi för att genomföra Sveriges jämställdhetspolitik och under perioden 2016–2019 har alla statliga lärosäten fått i uppdrag av regeringen att utveckla arbetet med jämställdhetsintegreringen. Prioriterade områden i denna särskilda satsning är ojämställda karriärvägar inom akademien, behovet av att motverka könsbundna studieval samt att förbättra kvinnors och mäns genomströmning (Nationella sekretariatet för genusforskning 2016). Det jämställdhets- och lika villkorsarbete som tidigare bedrivits på lärosätena skiljer sig från jämställdhetsintegrering som strategi:

Jämställdhetsintegrering är målstyrt och syftar ytterst till att stärka arbetet med att tillgodose kvinnors och mäns makt att forma samhället och sina egna liv. Jämställdhets- och lika villkorsarbetet i sin tur är lagstyrt utifrån diskrimineringslagens diskrimineringsförbud och krav på aktiva åtgärder. Jämställdhets- och lika villkorsarbete syftar i praktiken främst att motverka diskriminering av individer i arbetslivet, medan arbetet med jämställdhetsintegrering tar sikte på att förändra de maktstrukturer som ger diskriminerande effekter för kvinnor och män som grupper. //I praktiken innebär denna tudelning att jämställdhetsintegrering organiseras som en av flera verksamhetsgenomgripande förändringsprocesser, medan jämställdhets- och lika villkorsarbete ofta planeras och genomförs som avgränsade aktiviteter med utgångspunkt i ett HR-perspektiv. (Nationella sekretariatet för genusforskning 2016; 78)

Jämställdhetsintegreringen i akademien innebär en ”(om)organisering av lärosätenas nuvarande styr- och ledningsprocesser, men kan också medföra att pågående lika villkorsarbete förstärks och blir mer strategiskt och övergripande” (Nationella sekretariatet för genusforskning, 2016; 8). Jämställdhetsintegreringen har således fokus på ojämlikhet baserat på kön, men kvinnor och män är inte homogena grupper. Här finns en diversifiering i termer av socio-ekonomisk bakgrund samt etnisk tillhörighet eller hudfärg. Vidare är sådant som sexuell orientering, ålder och funktionsvariation viktiga att för att förstå kvinnors och mäns villkor inom akademien. I sin vägledande roll för jämställdhetsintegrering i högskolan har *Nationella sekretariatet för genusforskning* poängterat vikten av att även ta hänsyn till hur dessa olika relationer av förtryck samverkar och återskapas i relation till varandra. I vägledningen till jämställdhetsintegreringen poängteras att jämställdhet alltid är ”beroende av hur ålder, klassetnicitet och/eller hudfärg och andra relationer av förtryck interagerar med kön.” (Nationella sekretariatet för genusforskning, 2016;8).

FRÅN KÖN TILL INTERSEKTIONALITET

Den breddning av jämställdhetsarbetet som *Nationella sekretariatet för genusforskning* förordar i sin vägledning till jämställdhetsintegreringen i landets högskolor är i linje med de intersektionella ansatser som alltmer kommit att prägl

forskningen kring ojämlikhet på senare år. Från att ha varit en given utgångspunkt för frågor kring makt och fördelning av resurser mellan kvinnor och män har jämställdhetsidealet i forskningen och i politiska analyser på senare år kommit att utmanas. Det som står i centrum för kritiken är jämställdhetsidealets fokus på kön som en essentiell kategori och dess överordnande av kön i förhållande till andra former av ojämlikhet. Denna kritik grundar sig i en förståelse av kön som en differentierad kategori som måste analyseras i intersektion med andra former av ojämlikhet – exempelvis etnisk tillhörighet, klass, sexuell läggning, funktionshinder och ålder.

Forskare har påpekat att jämställdheten som idé utan en sådan breddning riskerar att konsolidera en bild av kvinnor som en homogen kategori och som resultat exkludera de som avviker från en vit, heterosexuell cisnorm samt osynliggöra erfarenheter utifrån funktionalitet (Se Knocke 1991; Towns 2002; de los Reyes 1998 för kritik utifrån föreställningar om essentiell nationalitet, Laskar (1996), Rosenberg (2002) och Dahl (2005) om förgivettaganden kring sexualitet och sexuell identitet samt Malmberg (1996) och Shur (2004) för problematisering av funktionalitet). Kritiken mot jämställdhetsarbete som ställer kön i fokus framför andra relationer av förtryck kan förstås utifrån hur förhärskande diskurser om kvinnlighet förhåller sig till kvinnors varierande erfarenheter av förtryck. Det handlar om var berättelser formuleras och av vem samt om vilka positioner som förknippas med tolkningsföreträde – och vilka konsekvenser detta medför. Förändringsarbete som enbart utgår från könsrättsliga asymmetrier blir utifrån detta otillräckligt. Jämställdhet bör följaktligen kopplas till en bredare fråga om jämlikhet.

I en rapport från 2010 gjorde Drude Dalerup (2010) på uppdrag av Delegationen för jämställdhet i högskolan en systematisk genomgång av forskning om jämställdhet inom akademien sedan millennieskiftet och konstaterade att även om omfattningen var förvånande stor – bland annat 20 avhandlingar på ämnet inom en tioårsperiod – var fältet relativt nytt och med en del forskningsluckor. I rapporten granskades forskning på sex olika områden: forskning om akademins kultur och normer, empirisk forskning om institutionskulturer, forskning om sexuella trakasserier och könskränkande behandling, genusperspektiv på grundutbildningen, karriärvägar – ”the leaking pipeline” samt forskning om jämställdhetspolitiken inom högskolan. Forskningsgenomgången visade ett fält som övervägande fokuserade på kön i analyser av asymmetriska maktstrukturer. Dalerup konstaterade att det fanns otillräckligt med forskning om jämställdhet inom akademien med ett intersektionellt perspektiv.

Forskning med uttalat intersektionella analyser har förekommit i en internationell kontext sedan 1990-talet. I en svensk kontext har kategorin kön/genus alltmer kommit att kompletteras med andra relationer av förtryck även i forskning om arbetsmiljön i högre utbildning under senare år. Forskningsläget är i nuläget

således ett annat än när Dalerup för tio år sedan efterlyste mer forskning om jämställdhet inom akademien med intersektionella analyser, och detta kommer också att prägla vår forskningsöversikt på ämnet.

MERITOKRATI OCH JÄMSTÄLLDHET

Om jämställdhetsarbetet är institutionellt förankrat inom akademien så gäller det i högsta grad även idén om meritokrati. Meritokrati baseras på föreställningen om att det går att göra objektiva bedömningar av forskningskvalitet och enskilda forskares meriter. Högskolans två huvuduppgifter enligt högskolelagen (1992:1434) är att bedriva utbildning som vilar på vetenskaplig eller konstnärlig grund och på beprövad erfarenhet, samt att utföra forskning.²

Det finns en stark föreställning om att denna hierarkiska och hittills mansdominerade verksamhet är präglad av objektivitet och meritokrati. Om perfekt meritokrati råder behövs inte jämställdhetsarbete för att den akademiska verksamheten ska fungera. Förtjänst efter merit gör frågor om kön, hudfärg, klass och sexualitet och så vidare irrelevanta. Detta är ett förekommande argument mot jämställdhetsarbete, och de ojämlikheter som råder kan enligt detta resonemang förklaras med att det visserligen förekommer hierarkier men att dessa är ett resultat av den meritokratiska ordningen; under- och överordning blir ett resultat av ett sådant system och för den som är missnöjd med sin position gäller det att ytterligare meritera sig för att kunna avancera.

Forskning har emellertid visat att meritokratin ofta inte fungerar och att frågor om kön, hudfärg, ålder och klass har betydelse när det gäller kvalitetsbedömningar inom akademien (se exempelvis Benschop & Brouns 2003; Wennerås & Wold 2007; Sandström et al. 2010; Wullum Nielsen 2015). Denna kultur som präglas av starka uppfattningar om meritokrati och vetenskaplig neutralitet inom akademien har även kallats en ”förnekandets kultur” – där antagandet om vetenskaplig neutralitet utesluter möjligheten att andra kriterier än rent vetenskapliga kan vara utslagsgivande i den akademiska hierarkin – och vidare förhindrar alla åtgärder som kan omforma den befintliga ordningen (Law et al 2004). Den akademiska självförståelsen har även beskrivits som en ”culture of no culture” – en kultur utan kultur – där den akademiska verksamheten antas stå helt fristående och opåverkad av omvärlden (se Søndergaard 1993; Egeland 2001; Edgren 2014). Det finns således två starka diskurser inom akademien – om jämställdhet och meritokrati – vilka i praktiken inte alltid blir förenliga (Alnebratt and Jordansson, 2011; Egeland, 2001; Powell 2016; Wullum Nielsen, 2015).

² Vidare ingår i lärosätens uppgift att samverka med det omgivande samhället och informera om sin verksamhet, den så kallade tredje uppgiften.

Spänningen mellan principer om meritokrati och jämställdhet kan också förstås som en del i akademins organisatoriska särart. Föreställningar om neutralitet inom universitetsvärlden samt starka antaganden om ett meritokratiskt system individualiserar problem med ojämlikhet och gör det svårare att adressera dessa på ett strukturellt plan. Att den akademiska självbilden i en svensk kontext även rymmer föreställningen om en långt utvecklad jämställdhet medverkar till ytterligare komplexitet. Antaganden om neutralitet i förhållande till frågor om diskriminering inom universitetsvärlden måste därför utmanas och behandlas som en del av komplexa sociala och kulturella konstruktioner som produceras och reproduceras i akademien. Det blir av den anledningen viktigt att undersöka diskrepansen mellan uttalade intentioner och det som praktiseras, att rikta blicken mot de uppfattningar om vad som är önskvärt och normalt inom akademien samt att undersöka hur de genomsyrar akademiska praktiker och institutionella självbilder. Här gäller det att, som Joan Acker (2012), rikta blicken mot organisationens egna praktiker, normer och processer. Snarare än att fokusera på och peka ut de avvikande bör fokus riktas mot de processer genom vilka inte minst vithet och manlighet görs till norm och avspeglas i såväl institutionell självbild som privilegierade positioner (de los Reyes 2011a). Diskrepanser mellan uttalade mål och institutionaliserade och normaliserade praktiker är också det som aktualiserar en analys med avseende på informella hierarkier.

METOD OCH TILLVÄGÅNGSSÄTT

I en inledande forskningsöversikt har vi kartlagt relevant tidigare forskning som behandlar frågor i anslutning till temat informella hierarkier i arbetslivet, med särskilt fokus på akademien. I litteraturgenomgången har vi eftersökt internationell och svensk forskning som rör frågor om ojämlikhet och informella hierarkier inom högre utbildning. Vi har gjort databassökningar med sökord som ”informal hierarchies”, ”higher education”, ”gender”, ”power”, ”management”, ”equality” och ”inequality”, i olika kombinationer. Genom ”snöbollsmetoden” har vi identifierat ytterligare relevant forskning genom att titta på referenslitteratur.

Den svenska forskningen är mer begränsad och lättare att överblicka. Även här har vi gjort databassökningar med ord som ”genus”, ”akademien”, ”högre utbildning”, ”jämlikhet”, ”ojämlikhet” i olika kombinationer, men även här har vi använt oss av ”snöbollsmetoden” och tittat på referenslitteratur till forskning vi känner till på området. Litteraturgenomgången är inte uttömmande vad gäller forskning kring ojämlikhet inom högskolan. Vi har valt att ringa in några huvudspår som vi anser vara särskilt angelägna utifrån vår utgångspunkt om förekomsten av informella hierarkier och diskrepanser mellan diskurs och praktik inom akademien.

Efterföljande pilotstudie syftar dels till att undersöka hur informella hierarkier opererar på olika lärosäten, dels till att identifiera centrala problem och kunskapsluckor som kan fördjupas i kommande studier. Detta görs i form av en intervjustudie som består tio intervjuer med kvinnliga forskare och doktorander verksamma inom åtta olika svenska lärosäten – många av informanterna har dock erfarenheter från flera lärosäten. Intervjupersonerna befinner sig i olika faser i sin akademiska karriär och är verksamma inom ett antal olika discipliner. Vi har utgått från ett strategiskt urval och tillfrågat personer som vi vet eller tror har varit i position att med en analytisk blick kunna göra kvalificerade reflektioner angående jämställdhetsfrågor i den akademiska miljö de arbetar. Flera av intervjupersonerna har själva erfarenhet av jämställdhetsarbete på sina arbetsplatser. Ett flertal har också ägnat sig åt frågor om jämställdhet, jämlikhet och ojämlikhet samt diskriminering i sin forskning. Intervjuerna har följt ett semistrukturerat upplägg där vi har ställt frågor om informanternas upplevelse av jämställdhetsarbete och eventuell jämlikhet/ojämlikhet på deras arbetsplatser, men där informanterna har haft utrymme att utveckla sina tankar och berätta fritt om sina erfarenheter. Såväl informanternas namn som lärosäten är anonymiserade och vi har exkluderat information som skulle kunna möjliggöra identifiering av informanterna.

2. FORSKNINGSOVERSIKT

I följande forskningsöversikt lyfter vi fram forskning som belyser olika informella praktiker och strukturer som upprätthåller eller tillåter ojämställdhet eller inom akademien.

Begreppet *informella hierarkier* förekommer främst inom organisationsforskning och syftar till outtalade regler och normer som upprätthåller över- och underordning på arbetsplatsen samt bidrar till exklusion och inklusion av de anställda. I forskningsöversikten inkluderar vi också forskning som problematiserar normaliserade praktiker som upprätthåller informella hierarkier inom akademien, även om begreppet *informell hierarki* inte används explicit. Forskningsöversikten är tematiskt strukturerad och tar upp internationell samt svensk forskning kring institutionella normer, kunskapsproduktion och policyarbete som belyser problem med ojämlika villkor inom akademien.

ORGANISATIONSFORSKNING

Det finns viktiga insikter att ta fasta på i organisationsforskningen angående institutionaliserad ojämlikhet. En formell hierarkisk ordning kan beskrivas som ett system av ojämlika samt personoberoende roller och positioner som är vertikalt länkade. Sociala relationer i en organisation kan emellertid även baseras på inofficiella mekanismer i form av exempelvis normer och värderingar. De är då i stället mycket personberoende processer (Diefenbach & Sillince 2011). Enligt en sådan förståelse kan en informell hierarki i stället definieras som personberoende sociala förhållanden av dominans och underordning vilka skapas genom social interaktion och som upprätthålls över tid genom upprepade sociala processer. Enligt Diefenbach och Sillince (2011) är hierarkiska strukturer relativt beständiga i organisationer trots organisatoriska förändringar mot smidigare och mer postmoderna organisationer. Beständigheten kan enligt dessa förklaras av en dynamisk relation mellan formella och informella hierarkier – om den formella hierarkin minskar så ökar den informella hierarkin, men hierarkins övergripande omfattning förblir relativt stabil. Det finns forskning som har visat att informella hierarkier framträder starkast i situationer som är tvetydiga, odefinierade och ostrukturerade och där ledarskapet är svagt (Oedzes et al 2019). Under sådana omständigheter får informella hierarkier ett större spelrum och blir mer betydelsefulla.

Nils Brunsson (1989) har identifierat vad som skiljer sig mellan den formella och den informella strukturen i en organisation – vilket är relationen mellan tal, beslut och handling. Organisationen medlemmar talar om vad de ska göra, men att tal leder till beslut är inte givet. Om talet ändå leder till beslut är det vidare inte givet att beslutet leder till handling. Denna diskrepans mellan en organisations formella sida och faktiska praktiker fungerar ofta som ett sätt för organisationer att hantera och tillgodose motstridiga krav och förväntningar på verksamheten. Brunsson benämner detta *organisatoriskt hyckleri*. Organisatoriskt hyckleri är ett sätt att uppnå legitimitet men måste inte nödvändigtvis vara en medveten strategi, utan kan också vara ett sätt för organisationen att försöka tillfredsställa oförenliga krav. Denna företeelse medför en isärkoppling mellan organisationens formella och informella struktur. Brunssons begrepp är näraliggande det vi vill fånga in genom att undersöka informella hierarkier. Begreppets klart negativa konnotation riskerar emellertid att leda tankarna till medvetna, aktördrivna strategier. Genom att använda begreppet informella hierarkier vill vi i stället ta ett bredare grepp om diskrepansen mellan tal och handling samt de konsekvenser den får för olika personer inom akademien.

Enligt Joan Acker (2006; 2012) bygger alla organisationer på ojämlikhetsregimer. En ojämlikhetsregim består av praktiker som reproducerar ras-, klass och könsmissig skillnad i specifika organisatoriska kulturer. En sådan regim är inte statisk utan kan förändras över tid. Acker understryker vikten av att undersöka informella interaktioner i en organisation för att förstå hur ojämlikhetsregimer upprätthålls – att studera vilka egenskaper och kompetenser olika kroppar tillskrivs är centralt för att kunna synliggöra dessa processer. Snarare än peka ut de exkluderade menar Acker att vi bör vända blicken mot organisationens egna praktiker och processer. Genom att vara uppmärksam på hierarkier i en organisation, hur organisationen presenterar sig i bilder och symboler, hur rekryteringar sker samt vilka färdigheter och personliga egenskaper som föredras blir det möjligt att analysera hur kön, men också ras och klass, görs i organisationens vardag (Acker 2006; 2012).

Liksom Acker förstår Gherardi (1994) organisationer som kulturer med sina egna värderingar, praxis och normer. För att få syn på könade strukturer och hur de legitimeras i en organisation är Gherardi av åsikten att vi bör studera normer och värderingar i situationer där de utmanas. Vad händer när en person bryter mot normerna genom handling eller sitt blotta varande? Att på dessa sätt skifta perspektiv, från de problem som beskrivs till att granska de strukturer och normer som skapar just det som anses problematiskt, understryker värdet av att undersöka ojämlikhet i termer av informella hierarkier.

AKADEMIN SOM ORGANISATION

Akademien är som tidigare har beskrivits inte vilken organisation som helst. Den akademiska organisationen har sina speciella styrningsprinciper och processer där meritokratiska principer spelar en viktig roll. De meritokratiska principerna innebär att resurser, löner och positioner ska fördelas längs ett system där prestation, oavsett överväganden som jämlikhet, behov eller rättigheter, värderas högst. Enligt detta system har alla samma chans att avancera på den akademiska stegen så länge de utmärker sig och arbetar tillräckligt hårt. Givet att akademien som organisation styrs av objektiva bedömningar borde det inte finnas några problem med jämställdhet. Men ju högre upp i den akademiska hierarkin vi tittar, desto mer homogen är sammansättningen när det gäller kön, klassbakgrund och etnisk tillhörighet/rastillhörighet – något som Philomena Essed och Theo Goldberg (2002) kallar *cloning cultures* (se även Essed 2004). Meritokratin utgör en sorts legitimerad ojämlikhet men den uppfyller inte sin funktion när människor utesluts, diskrimineras eller underordnas på andra grunder än meritmässiga. Studier har visat att meritokrati många gånger inte fungerar på det sätt som ofta förutsätts (Benschop & Brouns 2003; Wennerås & Wold 2007; Gemzöe 2010; Sandström et al. 2010; Wullum Nielsen 2015).

I sin avhandling har Stina Powell (2016) lyft fram principerna om meritokrati och jämställdhet som två starka diskurser inom akademien, vilka emellertid inte alltid harmonierar. Att dessa två motsatta diskurser ändå kan samspela inom akademien menar Powell beror på tre saker. För det första görs jämställdhet till ett problem för individen – det blir en fråga för kvinnor och det är dessa som blir föremål för åtgärder av olika slag. Ojämställdheten blir på så vis något för kvinnan att själv hantera, snarare än att det formuleras som ett organisatoriskt problem. Det andra sättet som gör att de två diskurserna kan samexistera är genom att jämställdheten avpolitiserar – den reduceras till att handla om administration och statistik. Här görs frågor om könsfördelning och lönenivåer centrala i jämställdhetsarbetet. Det som går att mäta blir lättare att hantera än att utmana reell diskriminering. Det tredje sättet som Powell menar möjliggör de två principernas samexistens är att jämställdhetsfrågan isärkopplas från den ordinarie verksamheten och exempelvis bedrivs i projektform. På så sätt förflyttas jämställdhetsarbetet till att pågå vid sidan av den ordinarie verksamheten och kan skötas av en speciell grupp eller en enskild individ. Dessa tre strategier, menar Powell, möjliggör att den bristande jämställdheten kan bestå inom akademien. Formell samexistens öppnar för en informell prioritering av meritokrati som indirekt ställs i motsatsställning till jämställdhet. Frågan är också hur och vem som avgör värdet av meriter.

Den meritokratiska principen inhyser som tidigare nämnts starka värderingar om akademisk frihet och autonomi, och detta är något som enligt Alnebratt och Jordansson (2011) gör att det är särskilt svårt att införa jämställdhet i akademiska organisationer. Starka föreställningar om akademins autonomi stipulerar att dessa

organisationer själva ska fatta beslut om fördelning av befattningar och finansiering. När statliga direktiv om jämställdhet införs i sådana organisationer uppstår spänningar. Detta ger spelrum åt strukturella maktrelationer som förekommer i samhället i sin helhet – som kön, klass och nationalitet.

Studier har visat att den antagna objektiviteten och neutraliteten hos meritokratiska metoder är en del av problemet med ojämlikhet i den akademiska världen. Paula Mähle (2003) har åskådliggjort hur den akademiska världen återges som icke-diskriminerande och neutral i den akademiska vardagen. Denna neutralitet konstrueras både av kvinnor och män genom reproduktion av meritokratiska principer. Malin Espersson (2014) undersöker spänningen mellan meritokratiska ideal och faktiska skillnader i möjligheten att göra karriär inom akademien. Espersson skiljer mellan formell struktur, som handlar om legitimitet och bilden av organisationen utåt, och informell struktur, som handlar om vilket arbete som faktiskt sker, och visar på diskrepansen mellan dessa. Denna diskrepans, som också kan förstås som en åtskillnad mellan tal och handling beskriver hon med Brunssons begrepp *organisatoriskt hyckleri*. Organisatoriskt hyckleri utgör inte nödvändigtvis en avsedd strategi utan kan snarare ett resultat av organisationens brist på förmåga att hantera motsägelsefulla krav, i detta fall angående meritokrati och jämställdhet. Espersson visar hur diskurserna om lika möjligheter och meritokrati hålls åtskilda genom de formella och informella strukturerna i vardagen.

I sin forskningsöversikt från 2010 om jämställdhet i akademien identifierade Drude Dahlerup de nyliberala styrformer, vilka alltmer utmärker universiteten, som ett område där det behövs mer forskning. Vilken betydelse får det ökande nyttotänkandet vid universiteten? Sedan Dalerups efterlysning har det kommit forskning som lyfter fram konsekvenser av implementering av *new public management* (NPM) inom högskolesektorn. Strukturförändringen har beskrivits som att universitetet har kommit att omdefinieras till en företagande partner för statens utbildningskontrakt (Wright & Rabo 2010). Denna utveckling har alltmer kommit att innebära att universitetet styrs enligt samma principer som ett företag, vilket i sin tur leder till att jämställdhetsarbetet blir en del av en nyliberal styrningsmentalitet och görs till en fråga om administration snarare än politik (Rönblom & Keisu 2013; Ahmed 2007).

Universitetet ska ansluta sig till principer om ekonomisk vinst, konkurrens och innovation. Frågor om jämlikhet och mångfald artikuleras även de genom dessa logiker. Att utöva jämställdhet som administration snarare än som politik följs av en uppsättning verktyg som revisioner, projekt och program. Den nyliberala styrningsmentaliteten leder på så vis till en avpolitisering – det vill säga till ett osynliggörande av maktrelationer (Rönblom 2011). Malin Rönblom och Maria Carbin (2012) identifierar två aspekter som centrala för NPM: Marknadsstyrning och revision. Den senare, även kallad audit-kultur, innebär en allt högre grad av detaljstyrning och att alla blir deltagare och delaktiga genom ständiga revisioner av

jämställdhetsarbetet. Att universitet strävar efter att bli mer säljbara och attrahera mer finansiering och studenter baserat på företagsideal gör, enligt Carbin och Rönnblom, det svårt att diskutera frågor om makt, distribution och rättvisa från en mer feministisk agenda. Vad som fortfarande är möjligt inom denna ledningsstrategi, fortsätter de, är emellertid att diskutera jämställdhet som en fråga för individen, vilket också Powell (2016) enligt ovan lyfte fram som en anledning till att jämställdhetsdiskursen inte utmanar de meritokratiska idealen.

Jämställdhet kan på basis av en sådan individualistisk utgångspunkt som beskrivs ovan eftersträvas eftersom den inte utmanar strukturer, och akademiska metoder behöver därmed inte ifrågasättas. Här återfinns också en separering mellan strukturella ojämlikhetsaspekter och vem eller vilka som besitter makten över resurser och äger tolkningsföreträdet för jämställdhetssträvanden – det vill säga organisatoriska förändringar som ska ge kvinnor likvärdiga villkor inom akademien. Den diskursiva likställdheten mellan meritokrati och jämställdhet framstår utifrån detta som en omöjlighet i realiteten.

JÄMLIKHETSARBETE INOM AKADEMIN

Utöver forskning som undersöker universitetet som organisation ur ett jämställdhets-/jämlighetsperspektiv har det även forskats om förutsättningarna för konkret jämställdhets- eller likabehandlingsarbete inom akademien. Även här lyfts NPM och fokuseringen på mätbarhet som problem. I den internationella forskningen har Sara Ahmed (2007) kritiskt granskat jämlikhetsarbete och visat på det problematiska med att fokusera på produktionen av dokument. Att skriva dokument som förbinder sig till att främja jämlikhet på basis av ras/etnicitet har blivit en central del av jämlikhetsarbetet, menar Ahmed, men vi måste fråga oss hur policy övergår i handling i olika kontexter och särskilja mellan att skapa dokument och att faktiskt ”göra görandet”.

Ahmed (2007) är kritisk mot fokuseringen på mätbarhet och menar att mångfald och jämlikhet görs till ”saker” som kan mätas precis som vilken prestation som helst. Hon belyser hur jämlikhetsarbete genom att bockas av, mätas, distribueras och delas blir tecken på effektivitet, kvalitet och god redovisning. Om detta arbete görs bra, eller till synes bra, får det bli måttet för ett lyckat jämlikhetsarbete. Om mångfald och jämlikhet skulle granskas kan universiteten då visa att de har gått igenom rätt processer, vilka processer de än har. Slutsatsen är att det går att bli bra på granskning genom att producera granskningsbara dokument – vilket i sin tur innebär att de lärosäten som ”gör bra ifrån sig” när det gäller jämlikhet helt enkelt är de som är bra på att skapa granskningsbara system. Ahmed visar således hur en ”bra” jämlikhetspolicy kan översättas till ett ”bra” jämlikhetsarbete, men en sådan översättning döljer emellertid de ojämlikheter dokumentet skapades för att avslöja.

Dokumentet blir i ett sådant system ett objekt som "har" värde och dess existens tas som intäkt för att problem med rasism, ojämlikhet och orättvisa har överkommit. Vi måste emellertid, menar Ahmed, fråga oss vad som mäts med dessa dokument. Om mångfald och jämlikhet blir ett mått på institutionell förmåga att producera dokument måste vi fråga oss vad effekterna av mätandet blir. Att skriva dokument och producera bra policy kan komma att ersätta faktisk handling – om dokumentet antas "göra jämlikhet" så betyder det att människor kan tro att jämlikhet har skapats. Ahmed riktar på så sätt ljuset mot diskrepansen mellan vad organisationer säger att de gör och vad de faktiskt gör.

I en svensk kontext har Espersson (2014) undersökt spänningen mellan legitimitetproducerande policy och förutsättningar för faktiskt arbete för förändring. Hon ser att likabehandlingsarbetet är viktigt för universitetets legitimitet – och därmed i den formella strukturen. Men det är ett arbete som framstår som villkorat då ett återkommande problem är att planer och policy inte är uppdaterade, och även visade sig felaktiga på centrala punkter, samt att det aktiva arbetet mest fokuserar på kön och bedrivs i projektform. I enlighet med Ahmeds kritik menar Espersson att legitimitet upprätthålls genom policyproduktion – samtidigt som meritokratin kan stå ohotad – och därmed framstår legitimitet som viktigare än att faktiskt bedriva aktivt likabehandlingsarbete. Espersson visar att policy och lagstiftning tenderar att låsa fast de marginaliserade positioner som finns, snarare än att skapa förutsättningar för mer genomgripande förändringar av rådande strukturer.

Lena Martinsson (2009) har visat hur svenska lärosäten har kopplat social mångfald till kvalitet. På så vis har jämställdhet och mångfald kommit att motiverats utifrån frågor om resurser och lönsamhet. Ahmed (2009) har på liknande sätt beskrivit hur skillnader uttrycks som något som bor i "andras kroppar". Bilder av "färgade", glada ansikten används av lärosäten för att uppvisa mångfald och som bevis för att vithetsprivilegiet är obsolet. I likhet med detta har Monika Edgren (2014) i en svensk kontext visat att organisatoriska målsättningar om jämställdhet och mångfald baseras på föreställningar om vissa kroppar som avviker i relation till en implicit gemenskap. Dessa avviker kroppar blir på så sätt de givna föremålen för inkluderande strategier och administrativa åtgärder i den akademiska organisationen. Precis som Ahmed är Edgren kritisk till revisionskulturen inom universitetsvärlden, och menar att försöken att administrera bort ojämlikhet med planer och metoder för jämställdhet och mångfald begränsar möjligheterna till ett kritiskt arbete i den akademiska organisation, där ljuset i stället riktas mot de strukturella hinder som vissa människor i universitetsvärlden stöter på. Risken med den förnekelsekultur och det osynliggörande av ojämlikheter som beskrivs i forskningen är att ojämlikheter vidmakthålls och försök till organisatorisk förändring försvåras eller undermineras.

Forskningen visar sammanfattningsvis att jämställdhetsarbetet betraktas som en symbolisk fråga inom akademien – som något som ger legitimitet men inte förväntas åstadkomma en förändring av den akademiska självbilden, alternativt som ett administrativt problem som hanteras genom byråkratiska praktiker. Den kvantitativa behandlingen av jämställdhetsindikatorer befäster uppfattningen om avvikande kroppar och vissa människors särart. Här kan vi identifiera ett motstånd som inte uttrycker sig i öppen konfrontation till jämställdhetsarbetet utan stödjer sig i en gradvis underminering av dess förändringspotential genom att prioritera administrativa procedurer framför maktaspekter.

OJÄMLIKHETER INOM AKADEMIN

Det finns en hel del forskning som har lyft fram förekomsten av könsstrukturer och upprätthållandet av en manlig norm inom akademien (se exempelvis Wahl et al 2008; Törnqvist 2006; Henriksson et al 2000). Ojämlighet i den akademiska världen baseras emellertid inte bara på kön utan också på uppfattningar om ras, ålder, klass och sexualitet, funktionalitet, och så vidare. I en svensk kontext har kategorin kön/genus också alltmer kommit att kompletteras med andra relationer av förtryck i forskning om arbetsmiljön i högre utbildning. I internationell forskning har ojämlikhet utifrån kön/genus, ras/ethnicitet, klass och sexualitet inom akademien uppmärksammats under en längre tid, ibland separat ibland genom intersektionella analyser (se Nichols & Stahl 2019; Museus & Griffin 2011). Vilken typ av problem har då uppmärksammats i forskningen om ojämlikheter inom akademien? Hur kommer ojämlikhet till uttryck?

I såväl internationell som svensk forskning om arbetsmiljö inom högre utbildning återkommer vittnesmål om en stark vithetsnorm. Forskningen visar att problem med mobbing och trakasserier är utbredd inom högre utbildning i USA. Hollis (2018) menar att kvinnors karriärer skadas oproportionerligt av denna typ av arbetsmiljöproblem, och i ännu högre grad svarta kvinnor – detta aktualiserar vikten av ett intersektionellt perspektiv på maktstrukturer inom högre utbildning. Sara Ahmed (2012) menar att vissa mer än andra kommer att höra hemma vid institutioner som har vissa kroppar som norm och belyser vad hon identifierar som en institutionell vithet inom akademien (se även Puwar 2004). Ahmed visar hur rasism inom akademien kan skymmas bakom institutionaliseringen av ”mångfald”, vilket används som alibi och ett bevis på institutioner inte har några problem med rasism. De som sysslar med mångfaldsarbete upplever emellertid ett institutionellt motstånd. Ahmed visar på klyftan mellan symboliskt engagemang och erfarenheten hos de som förkroppsligar mångfald.

Alireza Behtoui (2017) har med hjälp av kvantitativa deskriptiva metoder undersökt hur andra faktorer än akademiska meriter kan ha betydelse för individens möjligheter att göra karriär inom den svenska högskolevärlden. Resultaten

indikerar att det råder skilda karriärmöjligheter för olika grupper. Förutom att kön tycks spela en roll för individens position inom svenska universitet och högskolor visar studien att akademiker födda i Östeuropa, Asien, Afrika och Sydamerika har lägre möjligheter än svenskfödda med minst en svenskfödd förälder att säkra ett arbete inom akademien efter disputation.

Paula Mählck (2012) har undersökt strukturer inom akademien utifrån ett intersektionellt perspektiv och visar att könade och rasifierade maktordningar inom akademien manifesterar sig i hur olika sociala grupper, kvinnor och män, vita svenskar och rasifierade andra konstrueras som olika i en hierarkisk ordning. Mählck understryker vikten av kontextuell hänsyn och menar att svenska normer vad gäller vithet produceras och reproduceras på institutionell nivå inom akademien men att det råder en relativ tystnad vad gäller ras, jämfört med vad som gäller för kön (se även Hübinette & Mählck 2015). I sin forskning visar Mählck (2013; 2016) att rasifierade forskare osynliggörs och ignoreras men också att ras som kategori osynliggörs i en ”färgblind diskurs” i en akademi som är präglad av svensk vithet som privilegium. Mählck (2013) har undersökt konstruktionen av ”den goda forskaren” på institutionsnivå samt hur vissa kroppsliga och sociala attribut privilegieras framför andra i denna konstruktion. Genom att undersöka privilegier och förtryck kopplade till olika kroppar går det, enligt Mählck, att få ökad kunskap om hur organisationer formas av de som ingår i dem och hur detta påverkar vilka forskare som inkluderas i forskningsprojekt, i forskningssamarbeten och i rekryteringar.

Den hierarkiska ordningen baserad på olikheter får konsekvenser för hur det akademiska arbetslivet utvecklar sig och påverkar vilka positioner inom akademien som görs tillgängliga för olika situerade forskare. Detta yttrar sig även i epistemologiska och metodologiska hierarkier – med andra ord ”hur forskningsfält, forskningsfrågor och metoder värderas och placeras i en hierarkisk ordning där kön och ras är strukturerande principer för hur hierarkin och selektionsmekanismerna skapas och upprätthålls”. (Mählck 2012; 27) Förekomsten av exkluderande och inkluderande praktiker inom akademien får på vis konsekvenser för det som är universitetens kärnverksamhet – utbildning och forskning. Viss kunskap framstår som privilegierad i förhållande till annan kunskap.

Malinda Andersson (2014) ser i en svensk kontext hur rasifierade akademiker ständigt måste utföra ett tillhörighetsarbete för att skapa en plats i en akademi präglad av skillnadsgörande med utgångspunkt i essentialiserande idéer om ras, kultur och etnicitet. Här finns krav på att bevisa kompetens, seriositet och intellektuell auktoritet. Andersson lyfter även fram att det för rasifierade akademiker ingår ett ständigt pågående emotionellt arbete – inte minst för att undertrycka egna känslor som uppstår i olika situationer de försätts i. Paulina de los Reyes (2011b) lyfter in ett intersektionellt perspektiv angående denna problematik och belyser svårigheten med att identifiera på vilka grunder man drabbas av marginalisering, underordning och diskriminering. Att skilja mellan

ojämlikhet som grundar sig på rasism, i en könsmaktsordning eller en heteronorm, låter sig inte helt enkelt göras – kvinnor är aldrig ”bara” kvinnor och könsmaktsordningen medför därför olika saker för olika grupper av kvinnor. Denna svårighet visar på den komplexitet som präglar normskapande processer och upprätthåller ojämlikhet i den akademiska miljön. Det intersektionella perspektivet blir ett analytiskt redskap för att problematisera dessa processer, diskurser och praktiker som producerar över- och underordning – men en förutsättning för detta är att det skapas institutionellt utrymme för att motverka alla former av ojämlikhet inom universitetsvärlden (de los Reyes 2011b).

Dolores Delgado Bernal och Octavio Villalpando (2002) lyfter problemet med stratifiering inom högre utbildning i USA. De beskriver en miljö som är präglad av segregation på basis av kön och ras/ethnicitet, där osynliga vita privilegier härskar och där det eurocentriska perspektivet görs till norm samt devalverar och marginaliserar kunskap som avviker från denna norm (se även Gutiérrez y Muhs et al. 2012; Mirza 2018). Det eurocentriska epistemologiska perspektivet motverkar epistemologisk pluralism. Samtidigt bidrar idén om meritokrati till att legitimera rådande strukturer då alla, oavsett ras, klass, genus eller sexuell orientering antas få det de förtjänar utifrån individuella prestationer. Det som kamoufleras utifrån idén om att universitets- och högskoleväsendet präglas av objektivitet, meritokrati och jämlikhet är emellertid, enligt författarna, egenintresse, makt och privilegier hos dominerande grupper i det amerikanska samhället – vilka också har stort inflytande över högre utbildning. Exkluderandet av vissa grupper från akademiskt arbete går på så sätt hand i hand med marginaliseringen av kunskaper som ifrågasätter rådande ojämlikheter.

Mia Liinason (2014) har i en svensk kontext lyft frågan om ojämlikhetsregimer inom akademien samt hur dessa strukturerar möjligheter och relationer. Frånvaron av medvetenhet kring hur dessa ojämlikhetsregimer fungerar finner hon även inom genusvetenskapliga utbildningar. Hon menar att osynliggörandet av det vithets- och medelklassprivilegium som allmänt präglar högre utbildning i Sverige även förekommer inom genusvetenskapen (se även Liinason 2010 och Farahani 2015). Liinason belyser frågan om inkludering och exkludering i akademien och menar att:

Då icke-normativa subjektiviteter marginaliseras eller exkluderas medan normativa subjektiviteter utan vidare reflektion inkluderas, riskerar också de dominanta diskurser och historier som hänger samman med dessa normativa subjektiviteter att ges företräde i forsknings- och undervisningsverksamhet. (Liinason 2014;76)

Detta kan resultera i att alternativa historier och erfarenheter osynliggörs, poängterar Liinason, och kopplar även hon därmed samman frågan om subjektpositioner med kunskapsproduktion.

Flera studier visar att exkludering och marginalisering inom akademien kan vara svår att komma åt då de ofta sker på subtila sätt. Morley (2006) använder begreppet *mikropolitik* som ett begrepp för att beskriva de subtila sätt på vilka dominans uttrycks inom akademien. Diskriminering kan ske genom informella praktiker som sarkasm, skämt, exklusion och kommentarer – vilka åsamkar skada på olika vis men som kan vara svåra att komma åt via formella kanaler. På så vis går en viss typ av diskriminering under radarn och fångas inte in av officiella policys och jämlikhetsarbete. Att sätta fingret på dessa subtila exkluderingspraktiker blir ett sätt att synliggöra hur makt utövas och erfars inom organisationer, snarare än att den ”innehas”.

I en svensk kontext har Paulina de los Reyes (2007) använt begreppet *microaggression* för att beskriva en liknande problematik. Begreppet *microaggression* blir ett verktyg för att belysa de sätt genom vilka personer med invandrarbakgrund inom akademien förpassas till positionen som avvikande. Det blir effektivt för att illustrera hur strukturell ojämlikhet skapas och upprätthålls genom människors handlingar – vare sig de är avsiktliga eller oavsiktliga. Såväl Morley som de los Reyes lyfter fram hur diskriminering skapas och reproduceras genom handlingar men också hur den upplevs av dem som drabbas.

Exkludering sker även på basis av sexualitet inom akademien. I Kerstin Sandells (2014) intervjustudie av homosexuella akademikers erfarenheter framgår det att denna grupp utsätts för allt från vardagshomofobi till uttalad diskriminering i vardagliga interaktioner. Homosexuella akademiker intar en villkorad inkludering – homosexualitet antas inte spela roll i ett föregivet tolerant sammanhang, men gör det likväl. Gemenskapen på institutionerna präglas av en ”heterograbbighet” vilket skapar en marginaliserad position – både genom uteslutning och genom att informanterna önskar slippa delta i denna form av gemenskap.

Liisa Husu (2001) har i en finsk kontext belyst problemet med vad hon kallar ”dold diskriminering” – diskriminerande praktiker som att inte bli inbjuden, inkluderad eller citerad – vilket sammantaget bildar diskriminerande mönster och marginalisering i akademien. Johanna Kantola (2008) gör liknande observationer och lyfter fram hur den dolda diskrimineringen i den finska universitetsvärlden är könad och yttrar sig, inte minst i form av osynliggörande, brist på erkännande samt tillgång på information om organisatoriska praktiker – information som i hög grad överförs i manliga nätverk.

Det osynliggörande som Husu och Kantola beskriver som exkluderande praktik återkommer som problembild i såväl svensk som internationell forskning också när det gäller på basis av etnisk bakgrund och sexualitet (se de los Reyes 2011; Solórzano 1998; Law, Philips & Turney 2004; Olsson & Olsson 2005; D’Augelli 1992). Dorte Marie Søndergaard (2001) beskriver liknande problem i den danska universitetsvärlden som Husu och Kantola ser i den finska kontexten, och visar att information fördelas ojämmt genom att vissa forskare tas upp i gemenskapen och

får ”koderna” för hur det fungerar inom akademien, medan andra inte inkluderas i denna kunskapsdelning utan gör dessa upptäcker först när de har verkat inom akademien under en längre tid.

Forskningen visar således att ojämlika strukturer inom akademien inte främst uppenbarar sig i öppen diskriminering. Exkludering och marginalisering manifesterar sig ofta i det vardagliga, i det utsagda och genom osynliggörande. Detta är praktiker som sammantaget bildar mönster eller strukturer av inkludering och exkludering, och som i sina delar kan framstå som mindre allvarliga och därmed svårare att motverka.

En marginaliserad position resulterar emellertid inte nödvändigtvis i en systemkritisk hållning. Tina Mattsson (2014) beskriver strukturerna på en svensk medicinsk fakultet och visar hur central underordning är i den vetenskapssyn som präglar miljön. Mattsson kallar det för anpassning efter fältets regler och menar att kvinnor tenderar att disidentifiera sig med positionen som underordnad grupp och förneka diskriminering inom akademien, för att istället identifiera sig med systemet och dess rådande ideal.

Även Rebecka Selberg (2014) har lyft fram kvinnors komplexa relation till jämställdhetsfrågor inom akademien. I sin undersökning om hur kvinnliga ledare inom akademien förhåller sig till frågor om representation, jämlikhet och förändring identifierade Selberg två förhållningssätt. Dels fanns kvinnor som aktivt arbetade för att förändra organisationens genusregim och själva lyfte fram jämställdhetsfrågor, dels fanns kvinnor som var aktivt motvilliga eller ambivalenta i förhållande till jämställdhetsarbete. Den senare gruppen artikulade att de själva aldrig känt sig särbehandlade på ett negativt sätt eller missgynnade som kvinnor. Genom sitt arbete kunde de snarare obstruera jämställdhetsarbete eller förringa betydelsen av bristande jämställdhet.

I diskussioner om jämställdhet som grundas i tankar om representation lyfts ofta frågan om andelen kvinnliga chefer som särskilt betydande. Selbergs forskning visar att detta inte nödvändigtvis är en lösning på problemet med bristande jämställdhet i en organisation, då kvinnliga chefer inte alltid sätter frågan jämställdhet på agendan. Snarare kan det finnas incitament att inte driva denna typ av frågor för kvinnor som blir chefer, då det egna avancemanget i hierarkin skulle kunna kopplas samman med frågor om kvotering – och därmed förringa den egna, individuella, bedriften.

Genomgången av tidigare internationell och nationell forskning om jämställdhet i akademien identifierar organisatoriska modeller, incitamentsstrukturer och informella praktiker som utgör ett hinder för jämställdhetsarbetet. Även om begreppet *informella hierarkier* inte används explicit pekar forskningen på parallella, och delvis motstridiga, normsystem som upprätthåller relationer av över- och underordning på arbetsplatsen. Detta är särskilt påtagligt inom akademien då

principer som meritokrati och jämställdhet krockar med outtalade normer eller etablerade institutionskulturer som upprätthåller en hierarkisk ordning. En viktig insikt är att ojämlika relationer inte alltid konstrueras utifrån kön. Av den anledningen efterlyser många forskare ett intersektionellt perspektiv för att problematisera differentieringsprocesser mellan kvinnor och de spänningar som kan uppstå när kvinnor uppnår en maktposition på arbetsplatsen. Vi kan således utifrån den tidigare forskningen konstatera att hindren för jämställdhetsarbetet återfinns på flera nivåer, vilket bekräftar relevansen av att studera hur samspelet mellan informella regler och uttalade principer ser ut i den akademiska världen.

3. INTERVJUUNDERSÖKNING

Syftet med denna pilotstudie är att fånga upp problembeskrivningar och tendenser beträffande jämställdheten inom akademien utifrån beskrivningar av jämställdhetsarbetet, hinder för jämställdhetsarbetet, konsekvenser av dessa hinder samt (mot-)strategier för att hantera de upplevda problemen.

Vi är intresserade av vilka informella hierarkier som upprätthåller ojämlikheten på dessa arbetsplatser och hur påbudna principer om jämställdhet efterlevs på olika lärosäten. Intervjustudien är således inte tänkt att utgöra ett kvantitativt underlag för att utreda frågor kring arbetsmiljön inom akademien på en aggregerad nivå. För en sådan studie krävs ett större underlag och ett annorlunda angreppssätt. Genom en kvalitativ analys kan vi i stället identifiera centrala problem och formulera frågeställningar som kan ligga till grund för ytterligare forskning.

Att intervjua forskare om deras arbetsplatser är speciellt – det rör sig om personer som är vana att arbeta och uttrycka sig analytiskt och reflexivt. De informanter som har uppehållit sig vid frågor om jämställdhet, jämlikhet och diskriminering i sitt arbete har ofta en genomtänkt analys redan på förhand i dessa frågor, men när vi bad dem att reflektera kring vad de själva har sett och upplevt inom akademien blev flera av informanterna likväl förvånade över minnen och händelser som kom upp till ytan. Vad som kan konstateras är att samtliga intervjupersoner inte är utan erfarenheter som vittnar om förekomsten av ojämlika strukturer inom det akademiska arbetslivet.

RÖSTER OM JÄMSTÄLLDHETSARBETET I AKADEMIN

När informanterna ombeds beskriva jämställdhetsarbetet på sin arbetsplats visar det sig att det finns stora variationer i hur detta bedrivs. Informanterna vittnar om allt från obefintligt jämställdhetsarbete till en ganska fungerande struktur, men det är tydligt att det finns stora utmaningar för att jämställdhetsarbetet ska bli framgångsrikt. En informant berättar att hon inte har kommit i kontakt med något egentligt jämställdhetsarbete och inte vet vem hon skulle kontakta vid behov. Andra berättar om ett jämställdhetsarbete som hålls till ett minimum, där det finns dokument och planer men ingen substans eller praktik. En gemensam erfarenhet tycks vara avståndet mellan diskurs och praktik – det är en sak att vara för en mer

jämlik arbetsplats och en annan att möjliggöra detta i praktiken. Något som flera intervjupersoner tar upp är vad de upplever vara ett påtagligt ointresse för jämställdhetsarbete.

En informant som har stor erfarenhet av frågor om jämlikhet och diskriminering i sin forskning, och som även har arbetat med dessa frågor på ett organisatoriskt plan, berättar följande om sin arbetsplats:

där finns det inget intresse av att lära sig något nytt och att lära sig om vad är jämställdhet, vad är jämlikhet, vad är orättvisa, vad är sexuella trakasserier, hur ska man hantera problematiken? Det intresset är noll. [...] Det kan ha olika orsaker, en del sysslar med det själv, andra vägrar se.

Kopplingen mellan ointresset och okunskapen kommenteras också av informanter som anser att det finns en stor okunskap kring jämställdhetsfrågor inom akademien. Emellertid påpekas även att den kunskap som faktiskt finns inte används. En intervjuperson, som har stor kunskap på ämnet, konstaterar:

Jag forskar ju om jämställdhet, alltså jag kan säga mycket men den formen av kunskap används inte på universitetet i jämställdhetsarbetet. Man är mer ute efter nån slags metod, enkla steg.

Engagemanget i jämställdhetsarbetet på den egna institutionen kan innebära motstånd från inflytelserika kollegor. Denna erfarenhet förmedlades av en intervjuperson som trots sin professorsställning upplevde att hon tappade i status när hon bedrev jämställdhetsarbete, och kände att hon i samband med detta blev avfärdad och förlöjligad.

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.

Intervjupersonen fick även höra att hon var partisk när det gällde jämställdhetsarbete eftersom hon själv forskat kring dessa frågor. Hennes kompetens låg henne således i fatet på den egna institutionen, trots att hon har blivit inbjuden för att tala kring jämställdhetsarbete på andra institutioner och arbetsplatser. Informanten upplevde det som att hon blev osynliggjord som

forskare och person. Denna berättelse kan läsas som ett exempel på en devalvering av kunskap – och i den mån kunskapen om jämställdhet devalveras påverkas också forskare som besitter denna kunskap eller agerar utifrån den.

Anklagelser om partiskhet, förlöjligande och förminskning förekommer i de intervjuades berättelser. I likhet med vad andra berättar upplever informanten att den härskande inställningen på institutionen är att det inte finns några problem med ojämlikhet eller osund arbetsmiljö – det är i stället på andra institutioner dessa problem anses finnas och de problem, som hon tycker finns, tas således inte på allvar. Informanternas berättelser vittnar således om förnekande mekanismer som använder tids- och rumsmetaforer – till exempel att (o)jämställdheten finns någon annanstans; på andra institutioner eller andra lärosäten eller utanför universitetsvärlden. Tidsmetaforer föringar den ojämställdhet som finns i nuet genom att dels påtala att det var värre förr, att det tar tid eller att det kommer att bli bättre i framtiden. Oavsett riktigheten av sådana påståenden avspeglar de attityder som förminskar problemets omfattning i nuet (Angående användning av metaforer för tid och rum för att legitimera/förminska ojämlikhet, se de los Reyes & Mulinari 2005).

En intervjuperson, som berättar om en arbetsplats med stora arbetsmiljöproblem men med näst intill obefintligt jämställdhetsarbete, beskriver reaktionerna på hennes arbetsplats i samband med #metoo:

Ledningen var förfärad och bestörta och förstod inte hur det här hade kunnat se ut på det här sättet men sen hände det i praktiken ingenting utan det snarare handlade om att man skulle skuldbelägga andra lärosäten där det var värre. Så det var mycket det som hände. Som jämställdhetsarbete så bedrev man inte det alls. Man hade en idé om att det här var en meritokratisk institution där folk blev anställda på sina meriter.

Idén om det meritokratiska systemet inom akademien och de konsekvenser en sådan uppfattning får återkommer såväl i forskningen som i informanternas berättelser. En informant som har ett stort ansvar för jämställdhetsarbete på sitt lärosäte och som även i sin forskning har uppmärksammat jämställdhetsfrågor konstaterar: ”Det finns föreställningar om att det inte är ojämnställt eller ojämnt, utan att alla har samma chans och det är ett meritokratiskt och neutralt system. Detta är väldigt utbrett inom akademien.” Men, konstaterar hon: ”Universiteten är ojämnställda, varför tror vi annars att vi behöver jobba med det här?” Hennes erfarenhet är att det finns okunskap, ointresse och ovilja till förändring:

Sen finns det uppfattningen om att man inte vill förändra. Där man är medveten om skillnader, men tycker att de ska vara där. Där finns det en större ovilja att förändra. Men också en otroligt utbredd okunskap i förhållande till vad forskningen visar kring ojämlikhet.

Samma person har även mött motstånd mot förändringsarbete med argumenten att det inte är ojämfästt inom akademien. Hon tror att det beror på att det inom akademien finns en stark uppfattning om att det är meritokrati som råder, men hon tror även att det finns en stor okunskap kring dessa frågor – särskilt hos de som inte missgynnas av rådande struktur.

Något som tas upp i flera av intervjuerna är att jämställdhetsarbetet, som intervjupersonerna uppfattar det, mest handlar om representation – om att ”räkna kroppar”. En informant är starkt kritisk till vad hon upplever vara en överfokusering på andelen kvinnor och män på olika positioner, och menar att det snarare bör handla om hur normer skapas och vilka kroppar som inkluderas och exkluderas. Liknande tankegångar förekommer hos en annan intervjuperson som menar att all annan typ av ojämlikhet än könsbalansen på arbetsplatsen osynliggörs. En jämn könsfördelning leder till uppfattningen att det inte finns några problem, om det är kvinnor som dominerar en viss miljö så kan det i stället bli en fråga om att det ska vara fler män, om vilket intervjupersonen resonerar: ”vilket kan vara en relevant kritik men jag menar att frågan alltid hamnar i det här – hur många av det här könet och hur många av det här könet”. Problematiken reduceras således enligt informanten till en fråga om representation. Denna uppfattning delas av en informant som utifrån en lång erfarenhet av jämställdhetsarbete menar att jämställdhet i princip har kommit att handla om antal kvinnor och män. Denna fokusering på könsfördelning kopplar hon samman med vad hon menar är en nyliberalisering av akademien och en resultatstyrning i enlighet med *new public management*.

Fokuseringen på könsfördelning i jämställdhetsarbetet får konsekvenser för hur frågor kring ojämlikhet inom adresseras och en återkommande kritik bland informanterna berör jämställdhetsarbetet på deras arbetsplatser – vilket de menar har misslyckats med att komma till rätta med strukturella ojämlikheter. Samtliga informanter lyfter vikten av att ta hänsyn till olika kategorier som kön, etnisk bakgrund, klass, sexualitet, funktionsnedsättning och ålder för att adekvat kunna adressera den ojämlikhet som råder inom akademien. Flera informanter är också av denna anledning kritiska till arbetet med jämställdhetsintegrering. Uppfattningen är att jämställdhetsintegreringen har förskjutit fokus från en bred förståelse av jämlik behandling – där kön, etnisk bakgrund, klass och sexualitet beaktas – till att enbart handla om kön.

En av intervjupersonerna upplever att den intersektionella ansats som funnits i tidigare likabehandlingsarbete nu har ersatts av ett fokus på endast kön. När det har uppkommit sådant som problem med rasism bland studenter – institutionen hon verkar inom är i övrigt manligt kodad och homogen med avseende på etnisk bakgrund – blir bristerna med denna könsfokusering uppenbara. En annan informant, som är verksam på en genusvetenskaplig institution med nästan enbart

kvinnor, är även hon kritisk mot en överfokusering på olik behandling baserat på kön. Hon menar att man inte arbetar tillräckligt med intersektionalitet i jämställdhetsarbetet och upplever att det på arbetsplatsen finns ett glapp mellan diskurs och verklighet – det är en väldigt homogen personalsammansättning även om tankar om intersektionalitet inte är främmande i teorin.

I dessa utsagor blottas strukturella problem med jämställdhetsarbetet. Den homogena akademiska miljön som flera av intervjupersonerna vittnar om är i sig tecken på att tröskeln in i eller möjligheterna att etablera sig inom akademien i sig är ojämlika. En informant ger sin syn på möjligheterna att lyckas inom akademien:

Akademien är en nästan feodal struktur som bygger väldigt mycket på hierarkier så ojämlikheten handlar ju både om tillträde till akademien men också handlingsutrymme när man väl befinner sig i akademien. Ojämlikheten handlar framför allt om vilka möjligheter man får till att forska [...] vilken frihet man kan få i akademien och att det har att göra med klassbakgrund och hur man känner sig hemma i akademien, det har att göra med kön, det har att göra med etnisk bakgrund, om man kommer från det svenska systemet eller inte, det har naturligtvis också att göra med hudfärg eller andra privilegiesystem som på olika sätt skapar olika positioner inom akademien, vilket ju också betyder att konkurrensen inom akademien inte alltid är på samma villkor.

Den beskrivna problematiken går inte att komma åt med det reaktiva jämställdhetsarbete med fokus på könsfördelning som beskrivs i flera av intervjuerna. Informanterna vittnar om jämställdhetsarbetets gränser. Att ”räkna kroppar” anses otillräckligt. Ett annat problem som framträder är att det är svårt att formulera jämställdhetsanspråk utan att ta hänsyn till de informella hierarkier som baseras på klasstillhörighet, rasistiska föreställningar, heteronormen och positionen inom akademien. Ålder framstår som en särskilt betydande aspekt i akademins maktstrukturer, även om detta inte är entydigt.

I intervjuerna framkommer berättelser om misslyckat och i ett par fall obefintligt jämställdhetsarbete. Hur kan det komma sig att jämställdhetsarbetet misslyckas med att adressera de problem som forskningen och informanterna i denna studie vittnar om präglar det akademiska arbetslivet? En problembeskrivning som återkommer i informanternas berättelser är en diskrepans mellan det som sägs och det som görs i organisationen. När det gäller formellt jämställdhetsarbete upplever intervjupersonerna att detta inte lämnar pappret, och de muntliga utsagorna om hängivenhet till jämställdhet som idé implementeras inte organisationens praktiker.

I en intervju resonerar en forskare som har gedigen kunskap kring frågor om jämställdhet och organisation om varför denna diskrepans kan uppstå. Hon menar att det finns två styrningssystem inom akademien – ett formellt och ett informellt – där jämställdhetsarbetet sorterar under det formella styret och löper stor risk att bli

ineffektivt eftersom det är de informella strukturerna som är de mest betydande – och dessa har inte jämställdhetsarbete på agendan. De som har stort inflytande och möjlighet att påverka, fortsätter informanten, är de starka forskningsledarna, vilka inte har något intresserade av jämställdhetsarbete. På så vis kommer jämställdhetsarbetet inte åt informella hierarkier och ojämlika strukturer.

Denna diskrepans mellan en formell och en informell ordning, mellan uttalade intentioner och praktiker, återkommer som en röd tråd genom intervjuerna och utgör en fond till de problem som beskrivs av informanterna i följande avsnitt. Men först en summering av övriga centrala teman, som utkristalliseras när informanter beskriver sina upplevelser av jämställdhetsarbete inom akademin.

Informanterna förmedlar en syn på jämställdhetsbegreppet som otillräckligt för att hantera ojämlikheter i akademin. Samtliga ser ojämlikheter inom akademin som inte går att adressera med ett jämställdhetsarbete som enbart fokuserar på kön. Ett annat tema är att det råder okunskap kring jämställdhetsfrågor. Forskning om genus, jämställdhet och sexualitet är omfattande. Ändå är okunskapen om dessa frågor påtaglig. Bland de intervjuade fanns en uppfattning om att okunskapen bygger på ointresse och ovilja att ta del av forskningsresultat, regler eller förordningar som gäller när det gäller jämställdhet i arbetslivet. Intervjupersoner som har suttit på sådan kunskap har berättat om att de har blivit motarbetade och osynliggjorda när de har involverat sig i dessa frågor.

När kunskap finns att tillgå och ändå inte utnyttjas tolkas det som ett ointresse för att bedrivna substantiellt jämställdhetsarbete på arbetsplatsen. Dessa exempel på informerad okunskap, eller på makten att vara okunnig, är något som behöver belysas i fortsatt forskning.

Dessa berättelser om brister i jämställdhetsarbetet kan emellertid kontrasteras mot de två informanter som själva har fått ledande roller i jämställdhetsarbete tack vare sina gedigna kunskaper på området och som beskriver sina erfarenheter kring detta i positiva ordalag. I dessa fall känner informanterna att de har fått ganska fritt utrymme att utforma förändringsarbetet och att de även haft stöd i att implementera detta – även om de ser att jämställdhetsarbetet ständigt måste pågå och inte ännu kan utvärderas till fullo. I dessa fall har den kompetens som finns således tagits tillvara. En av personerna uppfattar att resultatet av arbetet är vad hon tycker är en sund och jämlik arbetsmiljö – men hon öppnar samtidigt upp för att det kan finnas problem som hon inte känner till, eller att det kan komma att uppstå problem i framtiden.

Ett annat tema som kommer upp i intervjuerna det som av några informanter beskrivs som en nyliberalisering av akademin med en resultatstyrning i enlighet med *new public management* som i mångt och mycket jämställdhetsarbete till en fråga om policyproduktion.

Efter att informanterna har fått beskriva jämställdhetsarbetet på sina arbetsplatser ska vi i det följande fördjupa oss vid vilken typ av hinder de ser för att jämställdhetsarbetet ska lyckas.

HINDER FÖR ETT LYCKAT JÄMSTÄLLDHETSARBETE

Jämställdhetsarbete har bedrivits under flera decennier inom akademien. Trots det, vilket framgån i forskningsöversikten, visar forskningen att det finns strukturella problem med ojämlikhet i universitetsvärlden i Sverige. Förekomsten av sexuella trakasserier i den omfattning #metoo vittnar om visar att det är långt till jämställdhet inom svenska högskolor. Den stora mängd vittnesmål i samband med #metoo och problem som har kartlagts i tidigare forskning visar att det inte endast handlar om enstaka förövare, utan att akademien utgör en arbetsmiljö där dessa sådana handlingar får spelrum. Informanterna i denna studie berättar i det följande om de hinder de ser för att jämställdhetsarbetet ska vara lyckat. En forskare med en lång karriär får inleda med sin syn på saken:

Det finns hinder, det vore konstigt annars. Men det är hur man arbetar med hindren som är poängen. // Förändringsarbetet handlar om att få syn på strukturer och hinder. Många hinder är institutionaliserade, eller de är omedvetna, eller de bärs av en akademisk kultur – och då behöver man avtäcka den. Det kan man inte bara göra genom att skriva ett dokument, det förändrar ingenting. Att få upp allt motstånd så mycket som möjligt till ytan är själva implementeringen.

I informanternas berättelser har ett antal teman kring hur ojämlikhet manifesteras inom akademien utkristalliserats. Den tematiska uppdelningen nedan är inte uttömmande på frågor som adresserats i intervjuerna men är sådant som återkommit i informanternas berättelser och som därmed framstår som centrala problem.

En gränslös kultur

Diskrepansen mellan den formella och den informella ordningen inom universitetsvärlden blir en grogrund för en problematisk kultur inom det akademiska arbetslivet. Informanterna berättar om starkt manligt kodade miljöer som ofta präglas av ett gränslöst beteende. Det är miljöer där övertramp ofta normaliseras, tolereras eller ignoreras. Vittnesmålen är flera angående problem med sexuella trakasserier som inte har åtgärdats. En informant berättar om konkreta händelser kring sexuella trakasserier där man på arbetsplatsen inte tagit itu med problem, utan i stället sopat dem under mattan eller gjort sig av med personer som försökt engagera sig i dessa frågor. Hon blev själv motarbetad och

utskälld när hon å en annan persons vägnar rapporterade konkreta problem med sexuella trakasserier. Hennes upplevelse var att dessa frågor bemöttes olika beroende på vem som tog upp dem. Hon valde att lämna arbetsplatsen som en direkt följd av detta. Informanten själv kopplar oviljan att agera till feghet och en vilja att bevara status quo. Priset för att säga ifrån och stå på sig blev i detta fall högt.

I en annan intervju berättar en informant om sin förra arbetsplats som hon upplevde var präglad av patriarkala strukturer och gränslöshet, där det var vanligt med alkohol och ”festande”. Hon beskriver en toxisk miljö med en problematisk kultur – förutom allvarliga problem med sexuella trakasserier och en allmänt osund arbetsmiljö var det en struktur där manliga doktorander överlag premierades. Det var heller inte ovanligt att manliga forskare och lärare inledde relationer med kvinnliga studenter:

Det var väldigt vanligt med män som dejtade studenter, som gifte sig med studenter, som sen skiljde sig med studenter för att börja dejta en ny student. // Och det här är på alla lärosäten i Sverige inom mitt ämne som har den här typen av kultur.

Informanten menar att detta var allmänt känt och inget som kritiserades – det ”skvallrades” i stället mycket kring detta. Ibland kunde denna gränslöshet få allvarliga konsekvenser och informanten känner till flera unga kvinnor som råkat illa ut:

vi [har] också har sett en hel del, både på konferenser men också under fältarbete, där unga tjejer har råkat illa ut, liksom riktigt illa ut och blivit sexuellt utnyttjade av överordnade personer men även av sina kurskamrater.

Trots stora problem och att hon hade hört många historier om människor som blivit utsatta känner informanten till väldigt få som vågat anmäla. I samband med #metoo kom det emellertid fram att personer inom hennes disciplin hade gjort anmälningar, men som man på arbetsplatsen inte hade gått vidare med, och de utsatta hade sedan slutat. Efter #metoo berättar informanten att en kvinna hade vågat anmäla övergrepp: ”då var de tvungna att ta det på allvar för de hade de ögonen på sig. Det slutade med att förövaren är kvar men har fått vissa restriktioner kring att träffa studenter. Sen har det inte hänt någonting.”

Flera informanter är inne på att kulturen inom akademien främjar praktiker som sexuell tillgänglighet, vilket blir en ”strategy of the weak”, och lyfter fram detta som vanligt förekommande. En informant säger att det inte är ovanligt med att unga kvinnor ingår relationer med män – ofta äldre – inom akademien och att de på så vis får fördelar. Genom att vara gift med en man som ingår i de informella sociala nätverken som är tongivande kan en kvinna få erkännande eller åtminstone

nå igenkänning och kan därmed få tillgång till nätverksresurser. Berättelser om liknande historier återkommer och det gör även konstaterandet att sådana handlingar kan få negativa konsekvenser – när en relation tar slut är det kvinnor som får lämna arbetsplatsen. En intervjuperson berättar om hur medvetenheten om liknande historier kunde bli en strategi:

Det lärde man sig ganska snabbt också, att man måste navigera runt de här gubbarna. Och gör man sig ovän med dem, då kan man försvinna för man såg ju hur alla de här fruarna försvann. De var en fru till någon ett tag sen försvann den personen från akademien och var inte på universitetet längre.

Berättelserna om gränslöshet i relationerna mellan medarbetare inom akademien, samt mellan lärare och studenter är många. En informant upplever att det finns en stark heterosexuell norm och att det sociala spelet i hög grad bygger på heterosexuella mönster, något som även bekräftas i forskningen (se Søndergaard 2001 och 2005). I likhet med flera andra informanter menar hon att det finns en omedvetenhet kring gränser inom akademien och att gränslöst beteende är vanligt förekommande. I en annan intervju berättar en informant om att hon när hon var student såg manliga lärare som utnyttjade sin ställning. De var med på studenternas fester och tog med sig enskilda kvinnor upp på sina kontor på kvällstid: ”Det låg så tjockt i luften, de manliga akademikerna och de kvinnliga studenterna som var unga och blev sedda som objekt av de manliga lärarna.”

Exempel som dessa, som återkommer i olika varianter i intervjuerna, visar att gränserna mellan det privata och det professionella livet ständigt överskrids. Oklarheten kring hur arbetsmässiga relationer bör se ut får olika konsekvenser för olika personer inom akademien. Kvinnor och i synnerhet unga kvinnor är en grupp som är särskilt utsatt när det kommer till denna problematik. Flera informanter lyfter även fram doktorander som en särskilt utsatt grupp, då karriären ofta är beroende av personliga relationer. En informant menar att den akademiska hierarkin och beroenderelationen till överordnade som inte minst doktorander befinner sig i möjliggör överträdelser:

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.

En intervjuperson som uppger att hon är skonad från trakasserier och dylikt tack vare att hon är senior och välkänd menar att andra emellertid inte är lika privilegierade:

Det är inte så att de män som trakasserar och förgriper sig på kvinnor tar vilken "random" kvinna som helst. De tar ju kvinnor som är extra sårbara i olika sammanhang – unga kvinnor, kvinnor med osäkra anställningar, doktorander.

När det gäller problematiken med övergrepp inom akademien tar flera intervjupersoner upp att det förmodligen finns ett stort mörkertal. I informanternas berättelser finns flera exempel på kvinnor som blivit utsatta för övergrepp men där kvinnorna av olika anledningar avstått från att anmäla. En doktorand berättar i en intervju att hon har dragit sig från att opponera sig och beskriver svårigheter med att ta upp sådant som sexuella trakasserier: "Man vill inte vara misshaglig." Hon känner till konkreta fall där offret inte vågat anmäla sexuella trakasserier och menar att hon kan förstå varför man väljer att avstå från det, då det är unga kvinnor som blir utsatta för oönskade närmanden. Som studenter och doktorander befinner sig dessa kvinnor i en särskilt sårbar position.

Berättelser som dessa är inte ovanliga men det är svårare att fastställa hur vanlig problematiken är. En informant som har en nyckelroll i jämställdhetsarbetet på sitt lärosäte framhåller mörkertalet när det gäller sexuella trakasserier som ett vanskligt problem – ingen vet egentligen omfattningen av övergrepp inom akademien eftersom det är svårt att få en överblick:

Det finns också ganska många ärenden som handlar om studenter som begår övergrepp mot andra studenter och kollegor mot andra kollegor och känner att de kan göra det tack vare den här skyddande kulturen. Det handlar också om en normalisering av att det här beteendet. Men vi vet alldeles för lite om detta. För det första om det överhuvudtaget blir ett ärende, för det andra om det är sekretessbelagt. Man vet inte riktigt vad som händer. Det är så känsliga ärenden så det är svårt att få överblick över problematiken.

I en intervju berättar en person om ett konkret fall med en professor som blev anmäld för sexuella trakasserier av en student. Hon vet inte detaljerna kring hur detta hanterades eftersom det råder sekretess, men kvinnan i fråga – en student – lämnade därefter akademien och professorn har kvar sin tjänst. Informanten menar att detta illustrerar problematiken kring mörkertal angående sexuella trakasserier inom akademien. Enkäter kring arbetsmiljö och trakasserier fångar inte upp dem som lämnar akademien på grund av kränkande behandling – dessa personer finns inte längre kvar för att kunna vittna och ingå i statistiken. Detta är något som återkommande berörs i intervjuerna – ofta är det offret som lämnar arbetsplatsen eller studiemiljön.

Informanterna hänvisar till strukturella, institutionella, problem som normaliseras i ett slags arbetsplatskultur. Det handlar inte om enstaka händelser eller om avvikande fall. Det faktum att folk inte vågar säga emot på grund av eventuella

repressalier är ytterligare en bekräftelse på ett normaliserat beteende på arbetsplatsnivå. Vi får berättelser om hinder för jämställdhet som kan relateras till konkreta händelser och till relationer av över- och underordning inom akademien. Vad som beskrivs är en tystnadskultur där priset för att lyfta problem och driva på för förändring av en dålig arbetsmiljö kan ha ett högt pris. I en sådan miljö är det vanligt att de som drabbas inte vågar eller orkar anmäla. Att mörkertalet kring övergrepp och diskriminerande praktiker är stort i en sådan miljö är enligt flera informanternas slutsatser en självklarhet.

Manligt kodad framgång, homogenitet och konformitet

I informanternas beskrivningar av sina arbetsplatser bekräftas bilden av akademien som en homogen plats med en kultur som premierar konformitet. Flera informanter beskriver sina arbetsplatser som homogent sammansatta där vithet, manlighet och medelklassbakgrund dominerar. Det är en plats som tycks reproducera sig själv och där det enligt en informant sker ett ”återskapande av det vita” och av en manlig norm. I samtliga intervjuer lyfts andra relationer av förtryck än enbart kön och informanterna överskrider kön och jämställdhet som tolkningsram. En informant beskriver upplevelsen av att avvika från normen inom akademien:

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. Det tror inte jag någon policy kan komma åt.

Normerna för vad en forskare får vara är snäva. Den akademiska idealtypen beskrivs av flera informanter som väldigt stereotyp och manligt kodad. En informant berättar att det inom hennes disciplin är manliga idealbilder som genomsyrar såväl forskning som undervisning:

Det är den bilden man får matad till sig, att de här männen får en naturlig plats i det här sammanhanget, medan jag inte har det utan jag ska kämpa och helst vara lite tacksam mot kvinnor som har gått före mig. Man matar studenter med det här hela tiden, då är det väldigt svårt att få någon förändring överhuvudtaget.

Ett avseende där denna homogenitet blir påtaglig är informella nätverk, vilka överlag lyfts fram som vanligt förekommande och på många sätt viktiga att ingå i för att göra karriär inom akademien. Flera informanter beskriver informella nätverk som präglade av homosocialitet, med män som stödjer varandra och sina manliga doktorander. En informant som har en lång karriär där hon befunnit sig i manligt

präglade miljöer vittnar om vad hon tycker är utbredd och problematisk homosocialitet inom akademien: ”Homosocialiteten är en extremt positiv kultur. För dem som är i den. [...] De är extremt inkluderande, men de är bara inkluderande för dem som platsar och hör till.”

En annan informant berättar om hur dessa informella nätverk, i hennes erfarenhet manligt kodade, får negativa effekter för dem som står utanför: ”Det finns informella strukturer som upprätthåller ett uteslutande eller ignorans eller sätt att inte uppmärksamma eller till och med trycka ner kvinnors framgångar eller deras arbete eller deras förmågor.” Informanten berättar att detta konkret kan yttra sig genom att prefekten bara uppmärksammar vissa som får forskningsframgångar eller blir befordrade – det gäller då vanligtvis män och när kvinnor uppmärksammas är det enbart sådana som är goda vänner till prefekten. Detta blir enligt informanten ett sätt att osynliggöra andra grupper på arbetsplatsen än de som ingår i prefektens informella nätverk. Informanternas berättelser illustrerar hur makten tycks finns någon annanstans – i nätverk, vänskapsförbindelser eller homosociala grupper. Beslut är tagna inom mindre (informella) kretsar eller nätverk och formella kanaler ger inget eller lite utrymme för påverkan eller deltagande.

Samtidigt som vissa nätverk kan vara exkluderande berättar flera informanter om vikten av alternativa nätverk för att överleva inom akademien. Nätverk utanför den egna arbetsplatsen har enligt egen utsaga varit avgörande för flera informanternas karriärer. Det blir en chans att ingå i en krets utan att betraktas som avvikande, och där kunskapsutbyte kan ske utan att ständigt behöva bli ifrågasatt. En doktorand berättar att det i hennes forskarlag bara ingår kvinnor och hennes handledare har uttryckligen sagt att hon helst bara vill jobba med kvinnor. Denna uttalade strategi blir, enligt informanten, ett sätt att skapa alternativa normer och en hållbar arbetsmiljö. Här blir en separatistisk strategi ett sätt att skapa nya normer som bättre svarar mot egna förutsättningarna och vetenskapsideal. En informant berättar att hennes alternativa nätverk, som är kvinnligt dominerat, har haft en enorm betydelse för hennes karriär. Hon påpekar emellertid att även dessa nätverk kan präglas av normer och ett visst mått av gränsvaktande.

Som framgått ovan får den homosociala kulturen inom akademien konsekvenser för dem som exkluderas. Ett annat grundläggande problem, som flera informanter lyfter, är den höga tröskeln in i akademien. En informant beskriver sin arbetsplats som relativt diversifierad när det kommer till kön och etnisk bakgrund – men tillägger att ju högre upp i hierarkin man kommer, desto mer homogen är sammansättningen. Det största problemet tycker hon emellertid bristen på diversitet i grundutbildningen utgör – redan där sker en utsortering av människor med utländsk bakgrund och på socioekonomisk basis. Informanten menar att det är höga trösklar in i yrket och majoriteten av studenterna inom hennes disciplin har akademikerbakgrund. Den som väl har fått inträde har emellertid inte särskilt svårt

att ta sig fram eftersom yrket kommer med hög status och det finns en stor efterfrågan på hennes yrkesgrupp såväl inom akademien som utanför. Utsorteringsmönster tycks således förekomma även när det finns alternativa karriärvägar utanför universiteten, i detta fall redan vid tröskeln till utbildningen.

Informanterna vittnar om den utsatta positionen i att falla utanför den akademiska normen. En person som verkar inom en disciplin där det ”etniskt är extremt homogent” lyfter fram klass som en viktig faktor för att hålla sig kvar inom akademien. Den etniska homogeniteten är emellertid ett tecken på att det finns en utsortering redan på förhand. En annan informant tror att många nydisputerade ofta kan känna utanförskap, särskilt om de kommer från andra länder, och hennes erfarenhet är att exkludering sker på basis av olikheter – forskare och doktorander som avviker från den akademiska vithetsnormen plockas helt enkelt inte upp i gemenskapen.

En intervjuperson, som själv har upplevt marginalisering på sin arbetsplats, menar att de som tror på meritokrati och jobbar utifrån detta är ofta såna som själva är marginaliserade. Dessa gör allt de kan för att följa regelverk men problemet är att det ofta ändå är de informella nätverken som är avgörande. Att bli utesluten från informella nätverk tvingar således vissa personer att satsa ännu mer på att meritiera sig, och meritering fungerar således som en kompensatorisk strategi. Angående detta bör man påminna sig om den relativt omfattande forskning som visar att de meritokratiska processerna i akademien inte står opåverkade av ojämlika strukturer.

I flera intervjuer kopplas den akademiska idealbilden till en tystnadskultur. Män med hög status får hållas för att universiteten inte kan stöta sig med framgångsrika forskningsledare, då risken finns att de tar sina pengar och flyttar till ett annat lärosäte. Personer med starka positioner, mycket forskningspengar och status kommer således undan med saker för att andra väljer att blunda. Det handlar om att undvika konfrontation, vilket upplevs som obekvämt. En informant jämför den akademiska kulturen med kultursektorn – båda är präglade av vad hon anser vara en utbredd genikult. Den är djupt rotad inom akademien och kan delvis förstås som en effekt av den meritokratiska självbilden:

Den [meritokratiska kulturen] medverkar till en genikult. Mansdominansen i sig gör ju att genikulten blir ju väldigt maskulint könsmärkt. Det är liksom inte kvinnor som är genier, utan det är ju män som är genier.

Denna genikult gör att män som erhåller externa forskningsmedel och blir mycket citerade kommer undan med överträdelser och problematiskt beteende: ”Det är ju en sak med förövarna, som gör de här sakerna. Det andra är acceptansen och normaliseringen och det menar jag har att göra med den typen av genikult som finns.” Enligt informanten finns en stark norm om att vara lojal mot den

akademiska kulturen och även många kvinnor är lojala med den och väljer att blunda för problem, kanske med rädsla för att annars marginaliseras.

En annan intervjuperson menar att människor är tysta eftersom de annars exempelvis kan bli utsatta för exkludering eller utebliven befordran. Hon menar att akademien präglas av en stor konformitet och har observerat att det lönar sig att vara smidig om man vill ta sig fram. En framgångsrik strategi kan vara att liera sig med rätt personer, även om man är del av en ”utsatt grupp”, säger informanten som själv råkat ut för exkludering när hon har sagt ifrån vid missförhållanden. Hon understryker vikten av de osynliga normerna och menar att många uppehåller sig vid ”hur man lyckas ta sig fram utan att sticka ut och gör sig en karriär för att man är smidig.” Konformitet blir således en strategi för att ta sig fram inom akademien – det handlar inte alltid direkt om tystnad utan snarare om en acceptans och normalisering av problematiskt beteende för att undvika konflikt och konfrontation.

Såväl tidigare forskning som våra informanter lyfter fram den homogena miljön inom akademien som bekymmersam, men trots att problemet tycks vara känt upplever informanterna att viljan till förändring är svag. En informant – som är verksam på en genusvetenskaplig institution med nästan enbart kvinnor och där sammansättningen är väldigt homogen även utifrån etnicitet, hudfärg och sexualitet – menar att det inte finns något aktivt intresse av förändring. Snarare har hon upplevt ett motstånd mot likabehandlingsarbete och menar att många kvinnor inte vill bredda hur de ser på ojämlikhet – de vill i stället premiera kön som diskrimineringsgrund. Informanten menar att det finns ett starkt intresse av att bevara status quo – på den egna institutionen såväl som inom akademien som helhet – och att det finns ett motstånd mot förändring: ”Jag tror motståndet är reellt, det finns. Och normen kring vad som är forskning och vad en forskare är är i allra högsta grad densamma som tidigare.” Intervjupersonen tycker att det finns problem i rekryteringsledet och att institutionerna anställer ”mer av samma” snarare än att söka en bredd. Hon menar att det även finns problem med att vissa, som inte tillhör normen, inte stannar kvar på arbetsplatsen. Det är, poängterar hon, en maktfråga – några måste släppa på privilegier och göra avkall på makt för att det ska bli mer jämlikt. En annan informant menar att problematiken kan härledas till bekvämlighet men även en blindhet inför det egna privilegiet:

Jag tror att mycket av förändringsobenägenheten ligger också i att man är väldigt bekväm. // Det har alltid varit så här och jag har tagit mig dit på egen kraft, vilket man tror, man har inte förstått att man har blivit hjälpt av folk runt omkring. Det är lite grann som att åka specialhiss, glashiss hela vägen upp. Att vara hjälpt utan att förstå att man är hjälpt.

Det som beskrivs är ett ointresse för förändring men informanten framhåller också okunskap som ett stort hinder när frågor kring ojämlik behandling kommer upp till

ytan. Hon anser att folk antingen är otroligt okunniga eller så gömmer de sig bakom okunskap och spelar ovetande för att slippa ta itu med problem eller arbeta förebyggande. Hon menar att det ofta handlar om personer som gynnas av rådande ordning och som därför inte har något incitament att synliggöra problem. Oavsett om de är genuint okunniga genom sina privilegier eller spelar ovetande, kan de spela ner sitt eget ansvar. Informanten upplever att hon själv har fått ta ett stort ansvar kring dessa frågor eftersom hon besitter kunskap om dem men tycker inte att det i praktiken har lett till förändring.

I informanternas berättelser synliggörs en tröghet i frågor om förändringsarbete. I vissa fall finns det ingen vilja till förändring eftersom det inte gynnar dem som är högt upp i hierarkin. För dessa människor finns det en till synes större acceptans för att begå överträdelser av olika slag – de anses ha en särställning som ger dem stora privilegier. I andra fall finns det en okunskap, som också kan användas som svepskäl för att inte behöva arbeta med förändring. Vissa har helt enkelt makten att vara okunniga om ojämlikheter. Informanternas berättelser vittnar även om avsaknad av akademiska ”allmänningar” där tillträdet inte är dominerat av nätverk eller konkurrens. Jämställdhet och bristen på jämställdhet framstår som ett symptom av ett mer grundläggande utsorteringsmaskineri.

Exkluderande vetenskapsideal

Forskningen har visat att frågor kring jämlika villkor inom akademin inte kan separeras från vetenskapliga ideal och synen på kunskap, och även våra informanter kopplar jämlikhetsfrågor till forskningsklimat och vetenskapsideal. En intervjuperson menar att det största problemet med ojämställdhet inom akademin är epistemologiskt – det handlar om ”konstruktionen av vem som är intellektuell, vem som får vara spännande, originell och autonom”. Problembeskrivningen hakar i idealet om det manliga geniet. Akademin är en manligt kodad miljö och detta påverkar vem som får status: ”Kopplingen mellan maskulinitet och auktoritär kunskap är väldigt stark, så det är nästan omöjligt att vara en feministisk intellektuell, eller en kvinnlig intellektuell överhuvudtaget.” Informanten, som själv lämnade sin hemdisciplin för en tvärvetenskaplig miljö, upplevde att det var svårt att verka i hemdisciplinen och kände sig ifrågasatt. Inte ens när hon hade framgång i forskningen upplevde hon att hon fick erkännande, utan fick i stället höra: ”Men hör du egentligen inte hemma någon annanstans?” Denna brist på vetenskaplig respekt och erkännande för dem som inte befinner sig inom huvudfåran av disciplinen, som är maskulint kodad och vit, menar hon får som konsekvens att de som avviker från normen på basis av sexualitet, av kön eller genom sin migrantbakgrund ofta söker sig till andra sammanhang.

Problembeskrivningen är ännu ett exempel på att informanterna relaterar till en uppsättning egenskaper och har svårt att hålla sig inom ramen för jämställdhet

baserad enbart på kön. Den systematiska exkludering intervjupersonen bevittnat på basis av avvikelse från normen leder till en mindre pluralistisk forskning och påverkar i sin tur även vilka som får tjänster och på vilka villkor. På så vis reproduceras såväl kunskapsteoretiska ideal som idealbilden av forskaren.

En annan informant problematiserar den stora konkurrensen mellan forskare och hävdar att denna inte sker på lika villkor. Synen på kunskap är enligt henne väldigt snäv och det finns en stark vetenskaplig norm som vilar på positivistisk grund, vilket får som konsekvens att andra kunskapsteoretiska utgångspunkter blir marginaliserade. I likhet med flera andra informanter menar hon att synen på kunskap och vilken kunskap som premieras får konsekvenser för arbetsmiljön och sammansättningen av forskare och lärare. Det handlar enligt henne om att ta makten över forskningsfronten för att åstadkomma förändring. En annan informant bekräftar förekomsten av en ojämlik struktur när det gäller forskning och menar att män som studieobjekt är betydligt vanligare än kvinnor. Det är enligt henne en effekt av att forskning om kvinnor länge har åsidosatts – vilket i sin tur även påverkar statusen för vissa av de områden där kvinnor är de primära studieobjekten.

Den samlade bilden av informanternas berättelser är att det råder ojämlikheter som kan kopplas till kunskapsproduktion. En informant menar att synen på kunskap tenderar att vara mer central när det handlar om inkludering och exkludering än olika attribut. Positivistisk kunskap är mer privilegierad än den som bygger på icke-positivistisk eller kritiska positioner.

Man måste fråga sig vilken kunskap det är som implicerar tillhörighet, menar en informant. Resultaten av den snäva kunskapssynen som intervjupersonerna vittnar om tenderar att göra vetenskapen mindre och mindre pluralistisk när viss kunskap premieras framför andra perspektiv och forskningsområden. Homogeniteten gäller således inte bara sammansättningen inom akademien. Likriktningen reproduceras även i forskning och undervisning.

Arbetsdelning inom akademien

Ett ämne som återkommer i intervjuerna är arbetsdelningen inom akademien, det vill säga vem som utför vilket arbete. Det handlar delvis om vilka som tar kollektivt ansvar och utför det arbete som är nödvändigt för att den akademiska verksamheten ska fungera, men som inte har särskilt hög status. Det är vad någon kallar akademiskt omsorgsarbete, andra benämner det som akademiskt hushållsarbete och utgör en struktur som även bekräftas i forskningen (Kalm 2019). Det kan exempelvis handla om att läsa och kommentera andras texter, gå på seminarier eller ta socialt och administrativt ansvar på institutionen. Det är en arbetsdelning som enligt informanternas utsagor framförallt bygger på kön men även etnisk bakgrund och ålder. Erfarenheten är att det är kvinnor som står för merparten av det akademiska omsorgsarbetet. Problemet är att detta arbete inte är

meriterande – det räknas inte som kvalifikationer när man ska söka anställning och forskningsmedel. En informant upplever att man ofta undviker att överhuvudtaget tillfråga vissa män om sådana uppgifter, eftersom de ofta anses besvärliga att ha att göra med:

Så småningom frågar man inte ens vissa kategorier av män för att man tycker att de är jobbiga, för att de inte gör sitt jobb, för att de är för bohemiska [...] då är det bättre att fråga kvinnor som kommer att ta ansvar för allt.

Att vissa är dåliga på denna typ av arbete eller ovilliga att utföra det belönas således med att de helt enkelt slipper att ta ansvar för det. En annan informant har upplevt att vissa personer särbehandlas och slipper ta ansvar för kollektiva processer. Dessa personer tillåts prioritera sin forskning och tar sig ibland inte ens tid att svara på mail från studenter och kollegor. Informanten menar att frågan om vilka som gör vad i akademien är en nyckelfråga och att dessa hierarkier görs tillsammans: ”Man spelar sina roller och gör sitt bästa för man vill ändå bli godkänd av systemet, man vill ändå bli accepterad.” Arbetsdelningen är tydlig mellan utbildning och forskning, där utbildning överlag anses ha lägre status, och informanten menar att det även inom utbildningen finns hierarkier – där handlar det om vad som räknas som kapital inom undervisningen, vilka kurser som ger status och vad som bör finnas på ens cv för att dörrar ska öppnas.

Som tidigare framkommit upplever informanterna akademien som en i många avseenden homogen miljö. En fråga som lyfts i en intervju är vilka kroppar som räknas inom akademien. Arbetsdelningen innebär att många hamnar helt utanför när arbetsmiljön och personalsammansättning diskuteras, och informanten syftar då på universitetets serviceyrken – som helt frikopplas från det som brukar beskrivas som universitetets kärnverksamhet. En betydande del av de som har universitetet som sin arbetsplats tillhör andra yrkeskategorier än forskare och lärare. Lägst i rang av dessa är de som står för serviceyrken som exempelvis lokalvård eller it-support – tjänster som ofta läggs ut på entreprenad. Informanten liknar strukturen vid att ”det finns osynliga korridorer, osynliga våningar där vissa grupper inte finns, du ser dem inte” och de räknas inte som kollegor. Hon poängterar att när vi pratar om akademien så pratar vi om vissa grupper, men ”det pågår hela tiden reproduktion av hierarkier och ojämlikhet” och vi måste vi fråga oss vilka kroppar som inkluderas. Detta osynliggörande av vissa yrken inom universitetsvärlden har också problematiserats i litteraturen (se Losinger 2015).

Informanternas vittnesmål om en distinkt arbetsdelning när det gäller omsorgsarbete blir en illustration av hur tid, intellektuella och känslomässiga resurser cirkulerar inom ojämlika arbetsplatser. Det faller på vissa att ta ansvar för kollektiva processer i det akademiska arbetet, medan andra kan ägna sin tid åt

uppgifter som mer påtagligt främjar den egna karriären, vilket bidrar till en reproducering av över- och underordnade positioner. Det akademiska omsorgsarbetet är en viktig plats, men inte den enda, där de informella hierarkierna ger sig till känna. Vem, hur och på vilka villkor som dessa ger sig till känna varierar mellan olika arbetsplatser. Det akademiska omsorgsarbetet utgör emellertid alltid en viktig maktarena, är oftast kodat som kvinnligt och utgör sällan grund för meritering.

Organisatoriska strukturer och styrningsideologier

Ett tema som återkommer i flera av informanternas berättelser avser organisatoriska problem och styrningspraktiker, något som anses påverka arbetet för jämställdhet negativt. Exempel som tas upp rör bland annat bristande transparens och information, en ökande individualisering av forskarrollen, osäkra anställningsvillkor och en ökad byråkratisering.

De informanter som har verkat länge inom akademien upplever att det skett en organisatorisk försämring under sin verksamma tid. Denna förändring kopplas till *new public management* (NPM) och den ökade byråkratiseringen som är en förutsättning för denna styrningsideologi. Den nyliberala styrningspolitiken har förvärrat arbetsmiljön inom akademien – den försämring som informanterna tycker sig se är strukturell och påverkar grundvillkoren för att verka som forskare och lärare inom akademien. Det är också en tendens som bekräftas i forskningen. Denna utveckling går inte att komma åt genom formellt jämställdhetsarbete, konstaterar en informant. Problemen har sin grund i styrningen av universitetet.

Den ökade individualiseringen inom akademien beskrivs som ytterligare ett problem, framför allt för att det har försvårat förutsättningarna för kollektiva lösningar. Forskare har blivit enskilda entreprenörer och detta får konsekvenser för hur problem och lösningar på problemen kan formuleras, menar flera informanter. Bland annat saknas en kollektiv ansats när det handlar om jämställdhet. I stället för att driva dessa frågor förväntar sig folk att förändring ska komma uppifrån. Detta får konsekvenser, menar en av informanterna: ”Det gör att när någon lyfter en fråga får den personen stå där själv med den. Man är ingen grupp, det finns ingen kollektiv dimension och då blir det så mycket mer rädsla”. Tidigare, resonerar hon, kom förändringsarbetet underifrån och dessa frågor artikulades som maktfrågor, men med en ökad individualisering finns det mindre kraft och mod att göra något.

Hon identifierar HR-avdelningen som ett konkret hinder för jämställdhetsarbete. Problemet är att denna ofta får ett uppdrag att arbeta med jämställdhetsfrågor men att de inte har kunskapen att arbeta med kritiska perspektiv, och således saknar kunskapen att genomföra uppdraget på ett adekvat sätt. Resultatet blir förenklade frågeställningar för att det ska passa in i de administrativa rutinerna. Informanten

anser att regeringens delegation av dessa frågor i flera led – som slutligen hamnar på HR-avdelningen – mest blir till ett störningsmoment för byråkratin.

En annan fråga som flera informanter tar upp är att utvecklingen har inneburit att forskare på lägre nivåer är mer beroende av seniora forskare – detta leder till ökad utsatthet och priset för att påtala oegentligheter kan därför bli högt. En informant menar att: ”Den nyliberala akademien plågar ju inte minst doktorander och unga forskare på ett helt annat sätt i dag än för 20–30 år sedan. Man är mycket mer beroende av seniora forskare, av sin handledare.” Många doktorander är projektdoktorander, poängterar hon, och detta knyter doktoranden hårdare till sin handledare. För projektdoktorander blir det i realiteten svårt att byta handledare även om konflikt uppstår – kostnaden kan bli hög för den enskilda doktoranden.

Att doktorander och unga forskare tycks vara särskilt sårbara i den akademiska världen bekräftas i såväl intervjuerna som i forskningen (se exempelvis Hasselberg 2012). En analys som återkommer är att det tycks finnas en ökad ohälsa bland unga inom akademien – detta gäller såväl studenter som doktorander. Enligt flera informanter kan denna ohälsa härledas till dåliga arbetsvillkor och utbredd stress. En informant menar att ”omänskliga” krav på produktivitet och höga förväntningar på arbetsprestationer gör att många unga personer mår dåligt inom akademien. Hon tycker sig se att de som har högutbildade föräldrar ofta klarar av dessa höga krav bättre. Vad det beror på kan informanten inte med säkerhet säga men möjligtvis är de mer förberedda på att hantera den akademiska kulturen. Återigen aktualiseras vikten av att ta hänsyn till fler faktorer än kön för att förstå olika människors förutsättningar inom akademien.

En informant som genomgår sin forskarutbildning vittnar om att tillvaron som doktorand ofta kan vara ganska utsatt. Framför allt, menar hon, är det oklara finansieringsstrukturer och tidsplaner som skapar stress och oro. Hennes forskning är till viss del finansierad men den avsatta tiden räcker inte till, vilket betyder att hon får göra en del på fritiden – det vill säga obetalt. Oklarheten som genomsyrar informantens doktorandtillvaro gör att hon är väldigt tveksam till att fortsätta med forskning efter disputation. Det tar helt enkelt för mycket tid och går ut över privatlivet. Överlag tror hon att det behövs kunskapsspridning kring hur forskningen ska gå till och på vilka villkor – bristen på klarhet kring detta gör att det är svårt att överblicka sitt arbete och kunna planera. Förutom att hon själv känner av stress känner hon även andra i samma position som upplever stress.

Godtycklighet och oklara regler är ett tema som återkommer. En informant ser bristande transparens och oskrivna regler som ett betydande problem och menar att den som kommer från en familj med akademiskt kapital har stor fördel. Hon har sett hur svårigheten att navigera i det akademiska systemet och kulturen innebär att ”det är lättare att manövrera ut någon som inte har en akademisk grund att stå på och som kanske inte har en ekonomisk grund att stå på.” Hon menar att de som kommer från en akademisk familj har ett stort försprång när det gäller att förstå

koderna och hur systemet fungerar i den akademiska världen. Den bristande transparensen gör att förutsättningarna blir olika för olika personer och hon konstaterar att många utan akademisk bakgrund inte går vidare från doktorandnivå. Det finns, fortsätter hon, även en utslagning på ekonomisk basis då den ofta prekära ekonomiska situation som en oetablerad forskare befinner sig i helt enkelt omöjliggör för vissa att hålla sig kvar. Den som har ekonomiska resurser får det lättare att klara en sådan osäker period och kunna stanna inom akademien.

En annan aspekt av organisatoriska strukturer och styrningsideologier inom akademien som identifieras som en källa till problem handlar om ledarskap. Informanterna vittnar om auktoritära och hierarkiska ledarskapsmodeller inom akademien. Ofta är det män som sitter i chefsposition men även i miljöer som är kvinnligt dominerade eller med kvinnligt ledarskap kan det finnas problem med auktoritärt styre. En informant menar att det är ganska många kvinnor som sitter på maktpositioner inom hennes fält, men saker förändras ändå inte till det bättre – även när kvinnor når maktpositioner är förändringsviljan svag:

Jag tycker det finns kvinnor på maktpositioner idag som inte alls är intresserade av att driva de här frågorna och jag vet inte vad det handlar om. // Jag kan tänka mig att mycket handlar det om att de själva har kämpat rätt hårt för att komma dit de har kommit, och man vill inte bli inkvoterad där för att man är kvinna på sin maktposition. // Och då tycker väl de att du ska inte få någon genväg, du får kämpa som jag har gjort. // Många av de här kvinnorna har glömt bort hur det var, ju äldre man blir – det händer ju inte längre. Det händer ju inte mig heller längre, ingen skulle ju gå på mig nu [...] däremot vet man att det händer med studenterna och det händer med doktoranderna.

Informanten har upplevt att kvinnor på ansvarspositioner har agerat genom att ifrågasätta någon som lyft problem. Hon har själv råkat ut för det. Dessa kvinnor reagerar som att det är överdrivet, att saker är överspelade, och kan referera till att de har själva aldrig blivit utsatta för någonting. Hon upplever även att det finns en tanke om att ”man får tåla lite”. En annan informant har gjort liknande iakttagelser och upplever att det har öppnats karriärvägar inom akademien för ”duktiga, lojala byråkrater”. Dessa blir försvarare av systemet och är aktiva i en disciplinering som går ut på att behålla rådande ordning – allt ska förbli som det är och ingenting ska ändras. Hon menar att dessa personer ”är duktiga på att sköta det byråkratiska jobbet” och ”leverera” NPM, och de agerar hårt mot de som kritiserar.

Denna typ av anpassning efter rådande (informella) normer, där kvinnor antar manliga ledarskapsideal, kan fungera som strategier för att ta sig fram i ett system med ojämlika strukturer och där förändringsviljan är svag.

Informanterna beskriver arbetsplatser som präglas av osäkra anställningar och bristande transparens, där en ökande individualisering gör att det är svårare att

påtala missförhållanden. Den som ändå gör det riskerar att få stå ensam inför en ofta oförstående eller misstänksam chef. Det som blir synligt i dessa berättelser är att vissa personer är mer drabbade än andra; unga och oetablerade, särskilt kvinnor, är väldigt utsatta i ett system där tröskeln in är hög och där vikten av nätverk är stor för den fortsatta karriären. I informanternas utsagor återfinns även skillnader mellan jämställdhet som byråkratisk diskurs och jämlikhet i bemärkelsen respekt, erkännande och delaktighet. Informanterna vittnar om miljöer där jämställdhet används som alibi men där även kvinnor i maktposition kan upprätthålla könade hierarkier.

Det officiella budskapet om jämställdhetsarbetets betydelse visar sig vara föremål för godtyckliga beslut i konkreta fall. Ibland är det viktigt och återopas medan det underordnas i andra situationer – det saknas konsekvens i tillämpningen. Trots det (över-)fokus på utvärdering som NPM för med sig vittnar informanternas berättelser om bristande uppföljning av jämställdhetsarbetet. I flera fall kopplas detta samman med ett bristande ledarskap, vilket är något som närmare bör undersökas i framtida forskning.

KONSEKVENSER OCH (MOT-)STRATEGIER

Vad blir konsekvenserna av den typ av arbetsmiljöproblem och ojämlika strukturer inom akademien som har diskuterats ovan? Flera informanter berättar om hur kvinnor får betala priset och blir utsatta för exkludering, marginalisering och uteslutning. Med enstaka undantag uppger samtliga informanter att de inte är förvånade av de missförhållanden som blottades i och med #metoo. Några överraskades emellertid av omfattningen av problemen och en informant är enbart överraskad över att så många vågat berätta: ”Ingen överraskning, men däremot en överraskning över att så många kvinnor nu vågade vittna, det var en skillnad. Många har ju varit så rädda.” Det är en rädsla som flera informanter belyser och något som leder till svårigheter med att uppskatta omfattningen av problemen – tystnaden har varit alltför stor.

Den gränslösa kulturen inom akademien som informanterna vittnar om utgör en grogrund för överträdelser och möjliggör att det uppstår situationer som befinner sig i gråzonen, men där kvinnor ofta får betala priset. En informant har sett att kvinnor har utnyttjat relationer med män inom akademien för att få fördelar, så hon upplever en kluvenhet till gränsdragningar på området. Informanten menar att det finns personer, ofta vita heterosexuella kvinnor, som i någon mån utbyter sex mot privilegier. Detta kan ske mer eller mindre beräknande, ibland i form av mer långvariga relationer – men, anser intervjupersonen, det är en omöjlig strategi – när relationen tar slut är det ofta kvinnan som får lämna arbetsplatsen eller yrket. Problemet är kanske inte att det uppstår privata relationer inom akademien,

problemet är snarare att systemet uppmuntrar en sådan strategi och att riskerna med sådana relationer fördelas ojämnt.

Att åberopa sig på jämställdhetsargument kan straffa sig. De forskare som ger sig in i debatter eller konflikter relaterade till bristande jämställdhet vet att de gör sig obekväma och att de kan komma att bli bestraffade på olika sätt eftersom de betraktas som illojala, problematiska, tjatiga eller besvärliga. Syndromet fångas upp i litteraturen (Sara Ahmed benämner denna position *feminist killjoy*) och bekräftas av våra intervjupersoners berättelser om personliga kostnader för att kritisera eller föreslå alternativ till rådande ordning. En informant berättar att det kunde få konsekvenser för den som lyfte klagomål på arbetsplatsen. Det kunde exempelvis leda till tillsägelser från prefekten eller att personen blev ”utmobbad”. Hon känner till många doktorander som hoppat av sin utbildning och benämner det som ”the invisible library” – forskning som inte blir gjord för att doktoranden/forskaren lämnar akademien:

I slutändan handlar det om att det är en massa kunskap som inte produceras. //Det finns ett parallellt bibliotek med avhandlingar, uppsatser och böcker som aldrig blev på grund av att folk blev trakasserade och lämnade akademien.

Den slutgiltiga konsekvensen av en ojämlig arbetsmiljö kan bli en akademisk exit, eller som flera informanter själva har gjort – att söka sig till andraforskningsmiljöer. I de fall då doktorander och mer seniora forskare lämnar akademien helt och hållet går samhället miste om kunskap som aldrig produceras. En sådan utveckling leder i förlängningen till en vetenskaplig enformighet. En alternativ strategi kan vara att bygga nätverk och separatistiska miljöer. Inte sällan utvecklar emellertid även dessa exkluderande praktiker och egna grindvakter.

I den akademiska miljö som beskrivits av informanterna tycks unga oetablerade forskare och doktorander – i synnerhet kvinnor – vara särskilt utsatta. En informant som verkat länge inom akademien, på en kvinnodominerad arbetsplats, tycker sig se att ohälsan hos unga kvinnor har ökat. Hon känner till flera sjukskrivningar bland doktorander och tror att de känner sig stressade och pressade och att de upplever en känsla av otillräcklighet. Observationen delas av flera informanter och bekräftas också av enkätundersökningar som visat på en omfattande ohälsa bland doktorander.

Eftersom den akademiska världen är liten är priset högt för att komma på kant med överordnade i den formella eller informella hierarkin på arbetsplatsen. Även om det går att byta arbetsplats följer ens historia med. Informanterna berättar om oro och rädsla inför den fortsatta karriären, som ofta vägs mot de missförhållanden som råder. Informanterna resonerar kring anpassningsstrategier och vinsterna med att vara smidig i organisationen, och framför allt att inte uppfattas som besvärlig. I

informanternas berättelser återfinns arbetsplatskulturer som är präglade av informella hierarkier, outtalade regler och förväntningar och där pennialism kan fungera som anpassningsredskap. Frågan är vilka som blir kvar under sådana förutsättningar, och till vilket pris. Berättelserna om ofrivillig akademisk exit – till andra miljöer, bort från universiteten, till sjukskrivningar – återkommer genom intervjuerna.

VAD KRÄVS FÖR ATT ÅSTADKOMMA FÖRÄNDRING?

Det finns en uppgivenhet kring jämställdhetsarbetets förändringspotential men när informanterna resonerar kring vad som skulle krävas för ett bra jämställdhetsarbete utkristalliserar sig några huvudteman som anknyter till förekomsten av informella hierarkier. En fråga som återkommer i intervjuerna är ledarskap. En informant tror att *dåligt ledarskap* är en grogrund för problem med en dålig arbetsmiljö och att ett gott ledarskap är ett måste för komma till rätta med dessa. En annan informant menar i stället att *centraliseringen av makt* är ett problem som ofta förstärker osunda normer och verkar som ett hinder för utveckling. Hon föreslår därför att införa regler som förhindrar att en person inte sitter mer än två perioder på en ledande position. På så sätt motverkas tydliga inkludering och exkluderingsmekanismer, och det förhindrar samtidigt att ledarskapspositioner betraktas som ett slutligt individuellt karriärmål, utan i stället betraktas som ett uppdrag för organisationen och hela personalen.

Andra informanter anser däremot att det är problematiskt att betrakta frågor kring jämställdhet och jämlikhet som en ledarskapsfråga. En informant tycker att det leder till att folk sitter och väntar på att någon ovanifrån ska komma och lösa problemen: ”Man väntar på en ledare som pekar ut saker.” Hon tycker att det finns en övertro på en hierarkisk ordning och tror snarare på kollektivets kraft och att alla måste ta ansvar för att åstadkomma förändring: ”Vi är så vana vid den här starka ledarskapsstrukturen att vi inte ens tänker oss kollektiva processer där vi skulle kunna jobba med de här frågorna.”

Andra organisatoriska problem som måste lösas för att förändringsarbete ska bli framgångsrikt är enligt flera informanter en *ökad transparens*. Det kan exempelvis handla om regler kring docenturmeritering eller befordran, som en informant framhåller som väldigt oklara. Hennes erfarenhet är att sådana processer ofta är väldigt personberonde och generellt gynnar män eller sådana som kan få hjälp av mer seniora forskare.

Något annat som informanterna poängterar är vikten av att inte fastna på policynivå. Informanterna berättar om ett jämställdhetsarbete som hela tiden börjar om från början med nya ansvariga. Processen fastnar i skrivande av jämställdhetsplaner och arbetet implementeras aldrig ordentligt i organisationen. En informant uttrycker det som att: ”Vi behöver inte uppfinna hjulet varje gång.

Det här är redan utrett, vi vet vad vi ska göra, det är bara att sätta igång att jobba.” En annan informant menar att målstyrningen måste lämnas. I stället gäller det att jobba med konkreta problem och lösningar:

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.

En informant påpekar att *förändring inte sitter i dokument* – det är människor och normer som måste förändras. En åsikt är att förändringsarbetet tydligare ska integreras med det som är universitetets kärnuppgift – forskning och undervisning – och informanterna understryker att kunskapen om jämlikhet och ojämlikhet inom organisationer och även specifikt inom akademien finns i forskningen, men den används inte. Det uppstår en paradoxal situation när universiteten inte tar till sig av den forskning som finns på området.

En enande punkt är att jämställdhetsarbete måste ta in *andra aspekter än kön* i problemformuleringen. Såväl forskning som informanternas berättelser vittnar om att kön inte är den enda faktorn som är viktig för möjligheterna att ta sig fram inom akademien. Flera informanter upplever att jämställdhetsarbete oftast handlar om kvantitativa mått och att ”räkna kroppar”. Fokus måste i stället skiftas till att handla om vilka kroppar som anses tillhörande och avvikande samt mot de normer som styr inom akademien. Det finns också en uppfattning om att jämställdhetsarbetet präglas av en överfokusering på avvikelse – ofta är det kvinnor och minoriteter som görs ansvariga för förändringsarbete men det är inte dessa som har ett problematiskt beteende som behövs ändras. Fokus bör i stället riktas mot rådande normer och vetenskapliga ideal.

Till sist kan konstateras att *avpolitiseringsen av jämställdhetsfrågor* identifieras som en väldigt vanskelig utveckling – denna döljer enligt informanterna vad det i själva verket handlar om – att detta är en maktfråga. Som en informant uttrycker det: ”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.”

4. SLUTSATSER

Med begreppet *informella hierarkier* har vi velat fånga de handlingar, praktiker och förhållningssätt som upprätthåller diskrepansen mellan uttalade intentioner om jämställdhet och den systematiska utsorteringen, den systematiska nedvärderingen och det systematiska osynliggörandet av kvinnors kompetens inom akademien.

Avsikten har varit att undersöka om och på vilket sätt sådana informella hierarkier utgör ett hinder för jämställdhetsarbetet, och identifiera hur de i så fall opererar i konkreta situationer på arbetsplatsnivå.

Begreppet *informella hierarkier* ger oss redskap att identifiera vad som brister i jämställdhetsarbetet på institutionerna. Emellertid vill vi understryka att studien inte ska betraktas som en utvärdering av jämställdhetsarbetet inom akademien. Föreliggande rapport, som baseras på litteraturstudier och intervjuer med personer verksamma som forskare och doktorander vid olika svenska lärosäten visar att begreppet informella hierarkier är ett användbart instrument för att belysa dels diskrepansen mellan uttalade principer och konkreta praktiker, dels på vilket sätt motståndet till jämställdhetsarbetet manifesterar sig på arbetsplatsnivå.

Undersökningen visar en stor samstämmighet mellan tidigare forskning och våra intervjuresultat. Ledarskapsbrister, avsaknad av transparenta beslut, utrymme för godtycklighet och maktrelationer på samhällsnivå definieras som förutsättning för den diskrepans som uppstår mellan dels uttalade intentioner och principer, dels praktiker på institutionsnivå. Intervjumaterialet ger många och varierande infallsvinklar om hur detta manifesterar sig inom ramen för institutionernas arbete.

Utifrån vår undersökning vill vi lyfta fram några aspekter som tillsammans eller enskilt bidrar till att upprätthålla de informella hierarkierna i akademien. Här identifierar vi frågan om diskrepanser som central. Det förekommer officiella principer och inofficiella logiker – dessa ger sig till känna i mellanmänniska interaktioner men också i försvaret av en normaliserad ordning. En sådan diskrepans är föreställningen om att det råder konsensus om jämställdhetens värde, vilket kan ställas mot förekomsten av handlingar, normer och institutionella förhållningssätt som missgynnar kvinnor och andra underordnade grupper.

Vi har i denna studie identifierat olika former av motstånd som bland annat avspeglas i informella hierarkier som hindrar arbetet för jämställdhet och jämlika villkor inom akademien.

Våra resultat indikerar att idén om det meritokratiska systemet, där meritokrati som ett neutralt kriterium för rekrytering, befordran och medelstilldelning står i kontrast med (ofta) informella, parallella nätverk som fungerar utifrån outtalade principer/logiker som aldrig diskuteras öppet. Här framträder kontakter, tillgång till nätverk, närheten till disciplinära kanon och förmåga att positionera sig i forskningsrådets (för tillfället) centrala intresseområden som en premieringens logik. En konsekvens av denna diskrepans blir föreställningen om att grupper som systematiskt marginaliseras och undervärderas i processer kring medelstilldelning och avancemang endast får det som tillkommer dem utifrån deras meriter.

Jämställdhetsarbetet uppfattas inte av alla som värdefullt och nödvändigt. Somliga uppfattar det som ett hot eller som en utmaning till etablerade privilegier. Detta problem är således aktörscentrerat och relaterat till personer eller grupper som inte är beredda att ge utrymme till annan kunskapssyn, andra teorier eller annorlunda kroppar.

Jämställdhet kan också uppfattas som en störning utifrån en logik baserad på nyliberaliseringen av akademien och en resultatstyrning i enlighet med *new public management*. Här blir fokus på effektivitet och redovisningsbarhet centralt för hur jämställdhetsarbetet struktureras, vilket inte minst resulterar i en (över-)fokusering på könsfördelning i jämställdhetsarbetet samt i en byråkratisk hantering av indikatorer som kan kvantifieras och följas upp. Denna snäva syn på jämställdhet får i sin tur konsekvenser för hur frågor kring ojämlikhet inom den akademiska världen adresseras. De två logikerna existerar inte fristående från varandra. Den ena ger spelrum för att den andra ska fungera. Problemen som uppstår i enlighet med respektive logik kan komma att kräva olika sorters lösningar, men dessa måste baseras på ytterligare forskning som problematiserar hur dessa logiker ger upphov till olika former av motstånd till jämställdhetsarbetet.

Syftet med uppdraget som helhet är att rapporten ska kunna användas som grund för vidare forskning och studier, som underlag för politiska åtgärder och som kunskapsunderlag för de som arbetar med jämställdhetsintegrering av akademien. Med detta syfte formulerar vi utifrån litteraturen och pilotstudien några slutsatser gällande empiriska implikationer, metodologiska implikationer och policyimplikationer.

Vad gäller de empiriska implikationerna har vi identifierat några frågor som behöver tas med i framtida studier och i utvecklingen av jämställdhetsarbete. Litteraturen och intervjuerna visar först och främst att jämställdhet med avseende på kön inte är tillräcklig för att hantera problematiken med ojämlikhet. Fokuseringen på kön framför andra grunder för skillnadsskapande skapar i sig problem och det behövs utvecklas redskap för att hantera detta. En annan slutsats är att det inte går

att separera jämställdhetsfrågor från universitetens funktionssätt, självbilder och historia som manlig bastion. Den isärkoppling av jämställdhetsarbetet från övriga organisatoriska principer som ringas in i litteraturen och som diskuteras i intervjuerna gör att arbetet inte blir verkningsfullt i att komma till rätta med strukturella problem i organisationen. Vidare kan konstateras att det även behövs kvalitativa undersökningar av exempel på lyckat jämställdhetsarbete där arbetet med att bygga bort informella hierarkier har varit framgångsrikt.

De metodologiska implikationerna avser hur problemen inom akademien kan studeras vidare utifrån vad forskningsöversikten och pilotstudien har visat. Ett metodologiskt problem är variationen mellan olika akademiska miljöer som gör det svårt att utarbeta generella åtgärder. För att gå vidare i undersökningen av informella hierarkier behövs fler fokuserade kvalitativa studier som kan fånga olika organisatoriska kulturer och specifika (mot)strategier. Ett annat metodologiskt problem som har identifierats i vår studie berör dem som sorteras ut redan på tröskeln till universitetsvärlden samt de som av olika skäl lämnar akademien. Detta gäller i synnerhet personer som lämnar akademien av hälsoskäl eller på grund av långvariga sjukskrivningar. Dessa fångas inte upp i enkätundersökningar och studier av arbetsmiljön. Den tidiga utsorteringen av vissa grupper hänger samman med den homosociala miljön inom akademien, och om dem som gör en akademisk exit finns för lite kunskap. Detta är emellertid svårstuderat. Ett sätt att ringa in förutsättningar och hinder för olika människor inom akademien är att studera karriärutvecklingen efter disputation. Detta kan göras genom att studera vilka normer som styr hur medelstillelning fördelas samt vilka som erhåller forskningsmedel och inte. Det behövs också mer kvalitativa studier som granskar logiker och principer kring tjänstetillsättning och befordringsärenden.

Vad gäller policyimplikationer, det vill säga vad resultaten innebär för jämställdhetspolitiken och dess metoder och åtgärder, kan framför allt konstateras att diskrepansen mellan diskurs och praktik bör adresseras och åtgärdas. Det betyder att frågor om förankring, uppföljning och målformulering behöver revideras. Dessa frågor bör emellertid utformas på ett sätt som inte bidrar till ytterligare byråkratisering och bör vidare kopplas till konkreta problem snarare än till en abstrakt målstyrning.

Till sist bör kunskapens betydelse för jämställdhetsarbetet omvärderas. Vår undersökning visar att dåliga beslut ofta skylls på okunskap samtidigt som det finns många högkvalificerade forskare vars kunskaper och erfarenheter inte tas tillvara i planeringen och genomförandet av jämställdhetsinsatser. Frågan är om denna ”informerade ignorans” ska få förekomma bland personer i ledande befattningar. Att använda den kunskap om kön, ojämlikhet och jämställdhet som finns i akademien samt att öppna för input från forskare, doktorander och studenter ser vi som en angelägen uppgift om jämställdhetsidealet ska förverkligas i den akademiska världen.

REFERENSER

- Acker, Joan, "Inequality Regimes: Gender, Class and Race in Organizations", *Gender & Society*, 20(4), 2006.
- Acker, Joan, "Gendered Organizations and Intersectionality: Problems and Possibilities", *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(3), 2012.
- Ahmed, Sara, "'You End Up Doing the Document Rather than Doing the Doing': Diversity, Race Equality and the Politics of Documentation", *Ethnic and Racial Studies*, vol. 30 (4), 2007.
- Ahmed, Sara, "Embodying Diversity: Problems and Paradoxes for Black Feminists", *Race Ethnicity and Education*, vol. 12(1,) 2009.
- Ahmed, Sara, *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*, Durham, 2012.
- Alnebratt, Kerstin och Jordansson, Birgitta, "Jämställdhet, meritokrati och kvalitet – ett triangeldrama i den akademiska vardagen", *Tidskrift för genusvetenskap*, nr. 2–3, 2011.
- Andersson, Malinda "Närvaro som märks. Rasifiering-och tillhörighetsarbete i den svenska akademien." i Sandell, Kerstin (red.) *Att bryta innanförskapet. Kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademien*. Göteborg, 2014.
- Behtoui, Alireza, Behtoui, "'Främlingen' bland svensk 'Homo Academicus'", *Sociologisk Forskning*, årgång 52 nr 1/2, 2017.
- Benschop, Yvonne & Brouns, Margo, "Crumbling ivory towers: Academic organizing and its gender effects", *Gender, Work and Organization*, vol. 10(2), 2003.
- Brunsson, Nils, *The Organization of Hypocrisy*, Chichester, 1989.
- Carbin, Maria & Rönnblom, Malin, "Jämställdhet i akademien – en avpolitiserad politik?", *Tidskrift för genusvetenskap*, nr. 1–2, 2012.
- D'Augelli, Anthony R., "Lesbian and Gay Male Undergraduate's Experiences of Harrasment and Fear on Campus", *Journal of Interpersonal Violence*, vol. 7(3), 1992.
- Dahl, Ulrika, "Scener ur ett äktenskap: Om heteronormativitet i svensk jämställdhetspolitik", i Kulick, Don (red.) *Queersverige*, Stockholm, 2005.
- Dahlerup, Drude, *Jämställdhet i akademien– en forskningsöversikt*, Stockholm, 2010.

- Delgado Bernal, Dolores & Villalpando, Octavio, "An Apartheid of Knowledge in Academia: The Struggle Over the "Legitimate" Knowledge of Faculty of Color.", *Equity and Excellence in Education*, vol. 35 (2), 2002.
- de los Reyes, Paulina, "Det problematiska systemskapet", *Historisk tidskrift*, nr. 3, 1998.
- de los Reyes, Paulina & Mulinari, Diana, *Intersektionalitet: kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*, Malmö, 2005.
- de los Reyes, Paulina, *Att segla i motvind: en kvalitativ undersökning om strukturell diskriminering och vardagsrasism inom universitetsvärlden*, Stockholm, 2007.
- de los Reyes, Paulina, "Introduktion. Vad händer med jämställdheten? Kritiska dialoger och nödvändiga samtal" i de los Reyes, Paulina (red.) *Vad händer med jämställdheten? Nedslag i jämställdhetens synfält*, Uppsala, 2011(a).
- de los Reyes, Paulina, "En (o)jämlig jämställdhet? Intersektionella perspektiv på ojämlikhetsskapande inom universitetsvärlden" i de los Reyes, Paulina (red.) *Vad händer med jämställdheten? Nedslag i jämställdhetens synfält*, Uppsala, 2011(b).
- de los Reyes, Paulina, Alejandro González & Annette Thörnquist "Rädd på jobbet? Hot och våld i avregleringens spår" i Sjöstedt Landén, Olofdotter & Bolin (red.) *Sprickor, öppningar och krackeleringar: Nya perspektiv på arbetsmiljö*, Sundsvall, 2015.
- Diefenbach, Thomas & Sillince, John A.A., "Formal and Informal Hierarchy in Different Types of Organization", *Organization Studies*, vol. 32(11), 2011.
- Edgren, Monika, "Jämställdhet och mångfald som administrativa praktiker: Plan- och policydokument vid svenska lärosäten 1995–2013", i *Inte bara jämställdhet: Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet*, SOU 2014:34, 2014.
- Essed, Philomena & Goldberg, Theo, "Cloning Cultures: The Social Injustices of Sameness", *Ethnic and Racial Studies*, vol. 25 (6), 2002.
- Essed, Philomena, "Cloning Amongst Professors: Normativities and Imagined Homogeneities", *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, vol. 12(2), 2004.

- Espersson, Malin, "Isärkoppling som strategi: om spänningen mellan meritokrati och likabehandlingsarbete vid ett svenskt lärosäte", i Sandell, Kerstin (red.) *Att bryta innanförskapet: kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademien*, Göteborg, 2014.
- Farahani, Fataneh, "Home and Homelessness and Everything in Between: A Route From One Uncomfortable Zone to Another" *European Journal of Women's Studies*, vol. 22(2), 2015.
- Gemzöe, Lena, "Kollegial bedömning av vetenskaplig kvalitet. En forskningsöversikt", *Vetenskapsrådets rapportserie 4*, 2010.
- Gherardi, Silvia, "The Gender We Think, the Gender We Do in Our Everyday Organizational Lives", *Human Relations*, vol. 47(6), 1994.
- Gutiérrez y Muhs, Gabriella; Flores Niemann, Yolanda; González, Carmen G. & Harris, Angela P. (eds.), *Presumed Incompetent: The Intersections of Race and Class for Women in Academia*, Boulder, 2012.
- Hasselberg, Ylva, *Vetenskap som arbete: normer och arbetsorganisation i den kommodifierade vetenskapen*, Möklinta, 2012.
- Henriksson, Malin et al., "I vetenskapens namn: Ett minnesarbete", *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr. 1, 2000.
- Hollis, Leah P., "Bullied Out of Position: Black Women's Complex Intersectionality, Workplace Bullying, and Resulting Career Disruption", *Journal of Black Sexuality and Relationships*, vol. 4 (3), 2018.
- Husu, Liisa, *Sexism, support and survival in academia: academic women and hidden discrimination in Finland*, Helsinki, 2001.
- Hübinette & Mählck, "The Racial Grammar of Swedish Higher Education and Research Policy: The Limits and Conditions of Researching Race in a Colourblind Context", i Andreassen, Rikke & Vitus, Kathrine (eds.) *Affectivity and Race: Studies from Nordic Contexts*, Burlington, 2015.
- Kalm, Sara, "Om akademiskt hushållsarbete och dess fördelning", *Sociologisk Forskning*, årgång 56, nr 1, 2019.
- Kantola, Johanna, "'Why Do All the Women Disappear?' Gendering Processes in a Political Science Department", *Gender, Work and Organization*, vol.15 (2), 2008.
- Knocke, Wuokko, "Invandrade kvinnor: vad är problemet?", *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr. 3, 1991.

- Laskar, Pia, "Queerteori och feminism: beröringspunkter och spänningar", *Lambda Nordica*, nr. 3–4, 1996.
- Law, Ian; Phillips, Deborah & Turney, Laura (eds.), "Tackling Institutional Racism in Higher Education. An Antiracist Toolkit", *Institutional Racism in Higher Education*, Stoke-on-Trent, 2004.
- Liinason, Mia, "Maktens skiftningar: En utforskning av ojämlikhetsregimer i akademien", *Tidskrift för genusvetenskap*, vol. 35(1), 2014.
- Liinason, Mia, "Institutionalized Knowledge: Notes on the Processes of Inclusion and Exclusion in Gender Studies in Sweden", *NORA—Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, vol. 18 (1), 2010.
- Losinger, Isabella, "The Non–Nons: Secretarial and Clerical Staff", i Whittaker, Elvi (ed.) *Solitudes of the Workplace*, Montreal, 2015
- Olsson, Anna-Clara & Olsson, Caroline (red.), *I den akademiska garderoben*, Stockholm, 2005.
- Malmberg, Denise, "Höga klackar och rullstol – En könsteoretisk studie av kvinnor med livslångt funktionshinder", *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr. 3–4, 1996.
- Martinsson, Lena, "Social mångfald: Om förutsägbar bildning och om demokrati som sätter värden på spel", *Tidskrift för genusvetenskap*, nr 1, 2009.
- Mattsson, Tina, Mattsson, "Duktiga flickor: Kön, femininitet, och vetenskaplighet" i Sandell, Kerstin (red.) *Att bryta innanförskapet: kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademien*, Göteborg, 2014.
- Mirza, Heidi Safia, "Decolonizing Higher Education: Black Feminism and the Intersectionality of Race and Gender", *Journal of Feminist Scholarship*, issue 7, 2018.
- Morley, Louise, "Hidden Transcripts: The Micropolitics of Gender in Commonwealth Universities", *Women's Studies International Forum*, vol. 29 (6), 2006.
- Museus, Samuel D. & Griffin, Kimberly A., "Mapping the Margins in Higher Education: On the Promise of Intersectionality Frameworks in Research and Discourse", *New Directions for Institutional Research*, vol. 2011 (151), 2011.
- Mählck, Paula, "Differentiering och excellens i det nya forskningslandskapet – om kön, tystnad och performativa vithetshandlingar", *Tidskrift för genusvetenskap*, nr. 1–2, 2012.

- Mählck, ”Academic Women with Migrant Background in the Global Knowledge Economy: Bodies, Hierarchies and Resistance”, *Women’s Studies International Forum*, vol. 36, 2013.
- Mählck, ”Academics on the Move? Gender, Race and Place in Transnational Academic Mobility”, *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, issue 2-3, 2016.
- Nationella sekretariatet för genusforskning, *Inventera. Vägledning för jämställdhetsintegrering i akademin*, 2016.
- Nichols, Sue & Stahl, Garth, ”Intersectionality in Higher Education Research: A Systematic Literature Review”, *Higher Education Research & Development*, vol. 38(6), 2019.
- Oedzes, Jacoba J.; Van der Vegt, Gerben S.; Rink, Floor A.; Walter, Frank, ”On the Origins of Informal Hierarchy: The interactive Role of Formal Leadership and Task Complexity”, *Journal of Organizational Behavior*, vol. 40 (3), 2019.
- Powell, Stina, *Gender Equality and Meritocracy: Contradictory Discourses in the Academy*, Uppsala, 2016.
- Puwar, Nirmal, *Space Invaders: Race, Gender and Bodies Out of Place*, Berg, Oxford, 2004.
- Rosenberg, Tiina, *Queerfeministisk agenda*, Stockholm, 2002.
- Rönblom, Malin, ”Vad är problemet? – Konstruktioner av jämställdhet i svensk politik”, *Tidskrift för genusvetenskap*, nr. 2–3, 2011.
- Rönblom, Malin & Keisu, Britt-Inger, ”Constructions of Innovation and Gender (equality) in Swedish Universities”, *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, vol. 5(3), 2013.
- Sandell, Kerstin, ”Framgångsrika homosexuella akademiker: ett villkorat innanförskap?”, i Sandell, Kerstin (red.) *Att bryta innanförskapet: kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademin*, Göteborg, 2014.
- Sandström, Ulf; Wold, Agnes; Jordansson, Birgitta; Ohlsson, Björn & Smedberg, Åsa, *Hans excellens: Om miljardsatsningar på starka forskningsmiljöer*, Delegationen för jämställdhet i högskolan, 2010.
- Selberg, Rebecka, ”Kvinna och ’brytare’: Förhållningssätt och strategier bland kvinnliga ledare vid Lunds universitet”, i Sandell, Kerstin (red.) *Att bryta innanförskapet: kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademin*, Göteborg, 2014.

- Shur, Lisa, "Is there still a 'Double handicap'? Economic, Social and Political Disparities Experienced by Women with Disabilities", i Smith, Bonnie G. & Hutchinson, Beth (eds.) *Gendering Disability*, New Brunswick, 2004.
- Solórzano, Daniel, "Critical Race Theory, Race and Gender Microaggressions and the Experience of Chicana and Chicano Scholars", *Qualitative Studies in Education*, vol. 2 (1), 1998.
- Søndergaard, Dorte Marie, "Køn på universitetet – kvalificering i et maskulint handlerum", i Nielsen, A. M. (red). *Køn i forandring*, Köpenhamn, 1993.
- Søndergaard, Dorte Marie, "Consensual and Disensual University Cultures: Gender and Power in Academia", *Nora: Nordic Journal of Women's Studies*, vol. 9 (3), 2001.
- Søndergaard, Dorte Marie, "Making Sense of Gender, Age, Power and Disciplinary Position: Intersecting Discourses in the Academy", *Feminism & Psychology*, vol. 15(2), 2005.
- Towns, Ann, "Paradoxes of (In)equality? Something is Rotten in the Gender Equal State of Sweden", *Cooperation & Conflict*, nr. 37, 2002.
- Törnqvist, Maria, *Könspolitik på gränsen. Debatten om varannan damernas och Thamprofessorerna*, Lund, 2006.
- Wahl, Anna et al. *Motstånd och fantasi: historien om F*. Lund, 2008.
- Wennerås, Christine & Wold, Agnes, "Nepotism and Sexism in Peer-review", *Nature*, 387(6631), 1997.
- Wright, Susan & Rabo, Annika, "Introduction: Anthropologies of University Reform", *Social Anthropology*, vol. 18 (1), 2010.
- Wullum Nielsen, Mathias, *New and Persistent Gender Equality Challenges in Academia*, Aarhus, 2015.

Box 73, 424 22 Angered
Besöksadress: Angereds torg 9
Tel: 031-392 90 00
www.jamstalldhetsmyndigheten.se

