

JÄMSTÄLLDHET I AKADEMIN: FRÅN SIFFROR TILL HANDLING

ETT SEMINARIUM ARRANGERAT AV SVERIGES UNGA AKADEMI



SVERIGES UNGA AKADEMI



© Sveriges unga akademi

Jämställdhet i akademien: från siffror till handling

Ett seminarium arrangerat av Sveriges unga akademi på Chalmers tekniska högskola 2014

Seminarier kan ses i <http://urplay.se/>, sök på Jämställdhet i akademien.

Text: Kenny Genborg

Foto: Där inget annat anges, Annika Moberg

Form: Fräulein Design

Tryck: Åtta45

INNEHÅLL

JÄMSTÄLLDHET I AKADEMIN: FRÅN SIFFROR TILL HANDLING	3
RÄTTVISA OCH MERITOKRATI – OM JÄMSTÄLLDHETSPOLITIK I AKADEMIN Birgitta Jordansson , lektor och vice prefekt vid Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet	5
VEM BJUDS IN ATT SKRIVA I LEDANDE TIDSKRIFTER? STATISTIK! REFLEKTION. HANDLING? Johanna Stadmark , forskare i geologi vid Lunds universitet	7
KAN POSITIV SÄRBEHANDLING VARA RÄTT? Gustaf Arrhenius , professor i praktisk filosofi vid Stockholms universitet och ledamot i Sveriges unga akademi	9
VART TOG POLITIKEN VÄGEN? OM JÄMSTÄLLDHET SOM ADMINISTRATION Malin Rönnblom , docent i statsvetenskap, biträdande lektor i genusvetenskap vid Umeå universitet	11
ATT GÖRA MÅN AV POJKAR – OM MANLIGT LEDARSKAP Jesper Fundberg , Fil.dr i etnologi och lektor i idrottsvetenskap vid Malmö högskola	13
LÖSNINGSORIENTERAD WORKSHOP Sofia Falk , VD, Wiminvest	15

JÄMSTÄLLDHET I AKADEMIN: FRÅN SIFFROR TILL HANDLING

När Sveriges unga akademi arrangerade seminariet "Jämställdhet i akademien: från siffror till handling" på Chalmers tekniska högskola var det inte balans, men var fjärde deltagare var man. Jämställdhetsfrågan belystes från flera olika utgångspunkter, det genomgående syftet var att leta efter konkreta verktyg för att förändra en situation som på många sätt är väl analyserad. Vetenskapsrådets närvaro och tv-kameror skärpte fokus ytterligare.

RÄTTVISA OCH MERITOKRATI – OM JÄMSTÄLLDHETS- POLITIK I AKADEMIN

BIRGITTA JORDANSSON, LEKTOR OCH VICE PREFEKT VID
INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP,
GÖTEBORGS UNIVERSITET



Foto: Privat

En del tror att det kommer att lösa sig med automatik. Trots allt är numera nästan var fjärde svensk professor kvinna.

Men glöm det.

Nu är hälften av alla forskarstuderande kvinnor. På lektorsnivå är det 45 procent. Med tiden borde väl kvinnorna komma i kapp även på de högre tjänsterna, i ett jämställt forskarsamhälle med lika karriärmöjligheter för män och kvinnor?

Birgitta Jordansson bröt direkt udden av alla eventuella sådana förväntningar om snabba och enklare lösningar, när hon som första talare inledde seminariet.

– Med den nuvarande ökningstakten på 0,8 procent lär det dröja till 2047 innan det blir balans.

– Det är något annat. Vi måste komma vidare för att hitta förklaringar till varför det ser ut som det gör. Förklaringar för att synliggöra problemen och visa vilka mekanismer som ligger bakom. Det är först då det går det att initiera förändringar.

Birgitta Jordansson är universitetslektor vid Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet. Här pratade hon om spänningsfältet mellan de två grundpelarna som en tjänsteställning vilar på: rättvisa och meritokrati. Det skall ske på lika villkor för alla, och den som har bäst meriter och är mest lämpad skall ha jobbet.

– Men jag tar min utgångspunkt i den lite provocerande föreställningen om vetenskap som manligt könsmärkt.

I en ständigt tävlingsinriktad akademisk värld är det mäns normer som styr. De formas av män och mäns relationer till andra män i manligt dominerade nätverk.

– Sättet att definiera god vetenskap blir i sig liktydlig med att konstruera manlighet i akademien.

Det är när urvalet går in i fasen tyckande som kvinnor väljs bort, enligt Birgitta Jordansson. När resultat och kompetens jämförs med kvantitativa mått hävdar sig kvinnor precis lika bra som män.

– En forskare är en man, alltså kan en ansökan från en kvinna inte vara bra forskning, sa Birgitta Jordansson och betecknade detta som den helt dominerande föreställningen.

Normen konserveras av att den som vill göra karriär hamnar i beroendeställning till dem som redan har gjort det. Organisationen bygger på kontroll.

– Där tvingas kvinnor precis som män anpassa sig till villkoren för att överleva. Själva förutsättningen för att tävla i det här hierarkiska systemet är att man betar sig på samma sätt och inte ifrågasätter villkoren. Det är ett högt pris att betala. Men många är villiga att göra det.

Men män och kvinnor definierar inte problemen och orsakerna på samma sätt. Birgitta Jordansson refererar till den studie av den svenska makteliten hon var med och gjorde i början av 2000-talet.

I en enkät till personer på de högsta positionerna inom akademi, politik, näringsliv och kultur i Sverige ställdes frågan ”Varför har kvinnor svårare än män att nå toppositioner?”

– Det var tydligt att kvinnor identifierade problemen som strukturella, med rekrytering

från informella nätverk. Kvinnor prioriteras inte och förbigås.

– Män lyfte fram andra saker, som att för få kvinnor söker. Att kvinnor skulle förbigås var inget som ens kom upp i en sådan nivå i männens svar att det kunde mätas.

I klartext stod uppfattningen om ett strukturellt mönster mot uppfattningen om kvinnors egna tillkortakommanden.

Sedan påminde Birgitta Jordansson om att svenska universitet är statliga myndigheter som är ålagda att implementera statlig jämställdhetspolitik. Universitetsledningarna har ansvar för att kvaliteten i utbildningen och forskningen förstärks. Då ingår kraftfulla åtgärder för att se till att det blir ett jämställt forskarsamhälle.

Det har också gjorts en hel del försök att påverka situationen med olika former av styrmedel. Både morot och piska.

När den dåvarande utbildningsministern Carl Tham på 90-talet avsatte medel till de 30 professorstjänster som fortfarande går under namnet Thamprofessorer blev det upphov till en intensiv diskussion i den akademiska

världen. Starkt nedsättande begrepp som Epa-professorer användes.

I det här upplägget fanns förutsättningar för en viss grad av positiv särbehandling. Men i praktiken användes den aldrig eftersom det fanns gott om kompetenta kvinnor inom de forskningsområden dit pengarna styrdes, enligt Birgitta Jordansson.

– Kvinnor anställdes för att de hade bäst meriter. Ändå ansågs det att processen bröt mot de meritokratiska principerna.

– Men det mest intressanta var att det här gjorde att man plötsligt fick upp ögonen för personer med meriter som man annars inte skulle ha sett. Det handlar om att se det som man inte är van att se.

Birgitta Jordansson landade sitt föredrag i en slutsats om att de normer som den meritokratiska organisationen vilar på, är så starkt etablerade att det blir en frontalkrock när alla andra logiker används för att värdera kompetens.

– Det är detta som måste synliggöras för att komma vidare i diskussionen.

”När man tänker på excellensen går på något sätt jämställdheten rakt ut genom fönstret. Det handlar också om vilka förutsättningar lärosätena ger sina yngre forskare.” (CITAT FRÅN SEMINARIET)



Birgitta Jordansson,
Johanna Stadmark och
Gustaf Arrhenius.

DEM BJDAS IN ATT SKRIVA I LEDANDE TIDSKRIFTER? STATISTIK! REFLEKTION. HANDLING?

JOHANNA STADMARK, FORSKARE I GEOLOGI
VID LUNDS UNIVERSITET



Foto: Nina Ramensky

Både kvinnor och män har ögonbindel. Då behöver någon plocka av den. Som Johanna Stadmark gjorde med redaktörerna på forskningstidskriften Nature.

Samtidigt stärkte hon sitt eget varumärke som forskare – en intressant bieffekt i en akademisk värld där status definieras på ibland oväntade sätt.

Varför är det nästan bara män som bjuds in för att skriva i de ledande naturvetenskapliga tidskrifterna?

Det var den konkreta frågan som Johanna Stadmark, geologiforskare från Lunds universitet, ställde sig.

Men den bottnade i något mycket större. En känsla Johanna Stadmark bar på redan under sin doktorandtid.

– Jag gick ett mentorprogram och upptäckte att många av oss kvinnor kände att det inte fanns någon framtid för oss inom universitetet. Det var konstigt, för vi kom från områden med ganska många kvinnor under utbildningstiden.

Något stämde inte, när det var så stort bortfall efter grundutbildning och disputation på väg mot professorsnivå.

Det blir allvarliga följder av att kvinnor inte fortsätter inom naturvetenskap, konstaterade Johanna Stadmark.

– Om det finns ett kvinnligt perspektiv tappas det bort. Det finns inte heller några rollmodeller för de yngre kvinnorna.

Förflorare är både enskilda kvinnliga forskare men också forskningen i sig. Mångfald i en organisation skapar större effektivitet.

Johanna Stadmark pekade på ett slöseri med talang, motivation och arbetskraft.

Så vart tog alla förebilder vägen? Kanske valdes de bort av skäl som är svåra att peka konkret på. Kanske för att de inte uppmärksammas i rätt sammanhang. Till exempel i de ledande tidskrifterna.

Johanna Stadmark bestämde sig tillsammans med en kollega för att titta närmare på vilka som bjöds in till det prestigefyllda uppdraget att kommentera andra forskares resultat och artiklar i Nature och Science.

De gick igenom namnen under drygt 1 200 sådana artiklar från 2010 och 2011. Kvinnor eller män?

– Det går inte alltid att avgöra på namnet. Vi fick googla och mejla och fråga.

Resultatet var nedslående. Inom varje forskningskategori var det knappt tio kvinnor som bjudits in att skriva som ensamma författare. Jämfört med 140–150 män.

Även de artiklar där de inbjudna experterna själva bjudit in en medförfattare domineras totalt av män. Bara tio procent av de medinbjudna var kvinnor.

– Mönstret var i princip detsamma. Forskarna själva gjorde samma val som tidskrifterna gjorde.

För att hitta jämförelsematerial gick de två svenska forskarna till statistik från USA över samtliga disputerade inom naturvetenskap med akademiska anställningar inom de olika kategorierna.

– Det visade sig att båda tidskrifterna valde kvinnor i betydligt lägre utsträckning än vad som var möjligt att välja. Särskilt tråkigt såg det ut inom miljövetenskap och biologi, det område där jag själv jobbar. Där fanns det

20 procent kvinnor att välja på. Men knappt fyra procent av de inbjudna var kvinnor.

Den talande statistiken skickades till tidskrifterna med den enkla frågan om hur de resonerade. Egentligen gjordes det väl utan särskilt stort hopp om någon reaktion.

– Men det gick tre månader, sedan kom en ledare i Nature. Rubriken var ”Nature’s sexism”. De tog upp resultatet och gick dessutom vidare med att redovisa sin egen struktur på redaktionen, att det var övervägande män som porträtterades och övervägande män som bjöds in. De skrev att de måste fundera över hur urvalet gjordes.

– Jättekul, tyckte vi. Men blir det någon handling?

Ett år senare gjorde Johanna Stadmark en uppföljning.

– Till min glädje hade kvinnor som kommenterade miljövetenskap och geologi kommit upp i paritet med vad som finns tillgängligt. Det var förbättringar också inom de andra områdena.

Det blev ett nytt brev till Nature. Och tre veckor senare en ny självkritisk ledare. Nature skrev att de hade blivit bättre, men att det fortfarande fanns områden som måste förbättras. ”We must try harder”

Genomattsystematiskt undersöka och faktabaserat peka på strukturer som begränsade utbudet av kvinnor som förebilder i forskarvärlden gjorde Johanna Stadmark inte bara Nature till en bättre tidskrift. Hon påverkade också sitt eget varumärke.

Den här historien berättar också något om hur den akademiska världen betraktar meriter och individer. Sveriges Radios Vetenskapsradion gjorde ett inslag och lade ut en artikel på sin webb, med rubriken ”Hon ändrade på Nature och Science”

– Efter det fick jag också mer frågor om min miljövetenskapliga forskning. Bara för att jag synts och funnits i ett sammanhang på en helt annan arena.

”Normer kan trots allt förändras väldigt snabbt. Jämför med hur många kvinnliga studenter som fanns på universiteten 1950. Det är en enorm förändring.” (CITAT FRÅN SEMINARIET)



Sveriges unga akademis
Helena Filipsson introducerar
Johanna Stadmark.

KAN POSITIV SÄRBEHANDLING VARA RÄTT?

GUSTAF ARRHENIUS, PROFESSOR I PRAKTISK FILOSOFI
VID STOCKHOLMS UNIVERSITET OCH LEDAMOT I
SVERIGES UNGA AKADEMI



Foto: Markus Marcell

Om två söker samma tjänst. Kan det då vara rätt att ge den ena fördelar som den andra inte får? Vad händer då med principer om rättvisa och likabehandling?

Det var frågeställningen som Gustaf Arrhenius, professor i praktisk filosofi vid Stockholms universitet, resonerade sig igenom. Slutsatsen som han landade i togs inte emot utan kritik.

Men så är positiv särbehandling också ett ämne som brukar ge upphov till livlig debatt inte bara i det akademiska Sverige.

Lika behandling av människor och lika möjligheter är en grundsten i ett rättvist samhälle. Skall man se det som diskriminering eller problemlösning om man går ifrån det?

Gustaf Arrhenius påminde bland annat om näringslivets och politikens debatt om könskvotering till bolagsstyrelser, och att svenska universitet blivit fällda i domstol för positiv särbehandling.

Men först gav han en snabböversikt av verktyg med olika verkningsgrad för att gynna personer från en underrepresenterad grupp.

Den mildaste formen: riktad rekrytering, att göra extra ansträngningar för att till exempel få kvinnor att söka en tjänst i en verksamhet där män dominerar. Eller i andra situationer där mångfalden är eftersatt.

– Att ge en positiv roll till kön vid tillsättande av tjänster är en form av positiv särbehandling, men inte särskilt kontroversiellt.

Slipas verktyget lite grand, tillsätts till exempel en sökande av det ena könet framför en av det andra om båda är lika meriterade.

Eller till och med om meriterna bedöms som något sämre.

Mer kontroversiellt blir det om företrädere ges till en person om bara meriterna är tillräckliga för att klara jobbet. Då kan en mer meriterad sökande få stå tillbaka.

Det mest hårdföra sättet att skapa förändringar i organisationer med obalans är det som brukar kallas kvotering. Det är en tvingande åtgärd. Det finns inget annat val än att leta tills man hittar personer av rätt kön eller av rätt ursprung. Annars väntar sanktioner.

Oavsett vilken variant som används uppstår en konflikt mellan principen om lika möjligheter och målet om balans mellan könen, resonerade Gustaf Arrhenius.

– Om andra faktorer än meriter påverkar skulle den som söker en tjänst kunna bli otillbörligen diskriminerad. Är det vid varje tjänstetillsättning? Då är nog alla former av positiv särbehandling uteslutet.

Samtidigt riskerar en princip om att alltid uppfylla individens rättigheter få en del bisarra konsekvenser.

– Ibland kan det bli nödvändigt att kränka en persons rättigheter för att tusen andras rättigheter inte skall kränkas. I ett fungerande samhälle finns därför alltid ett visst mått av pragmatism. Det är en uppfattning som gäller över hela det politiska fältet.

Och vänder man på det ytterligare ett varv, skulle en princip om att inte behandla alla lika kunna leda till en bättre situation på sikt för det stora flertalet.

– I så fall kan det mycket väl vara motiverat med positiv särbehandling. Anta att om vi diskriminerar vissa män nu för att få in fler kvinnor minskar vi den totala diskrimineringen

framöver. Plus att vi får andra effekter i form av att vi också får goda vetenskapliga effekter när obalanserna minskar.

Det går också att tänka sig, i Gustaf Arrhenius resonemang, att det som ser ut som särbehandling i själva verket kompenserar för den könsdiskriminerande snedvridning som många menar ligger inbyggd i den meritvärdering som sker idag.

– Att kräva att en man skall vara mycket bättre kvalificerad än en kvinna kompenserar. Men då är målet inte att ge försteg för kvinnor utan att istället hävda principen om lika möjligheter.

Men det finns ett perspektiv till. Och här började det hetta till på allvar. Gustaf Arrhenius gav sig in i ett resonemang om att egenskaper knutna till kön också kan vara meriterande i sig.

En kvinna skulle kunna vara mer lämpad för ett visst arbete – bara för att hon är kvinna. Det betyder ju samtidigt att en man passar bättre för ett visst arbete – bara för att han är man.

– Ett exempel är polischefen som anställer en kvinna för att det blir lättare för kvinnliga våldtäktsoffer att prata med en annan kvinna. Om det är sant att arbetet sköts bättre av en kvinna är könet en merit.

Ett annat exempel skulle vara om kvinnliga forskare är bättre på att bemöta kvinnliga studenter.

Gustaf Arrhenius tog upp sin egen institution som exempel. Han har sett ett samband mellan fler kvinnor som föreläsare på kurserna och en kraftig ökning av antalet kvinnliga doktorander.

– Återigen kan det vara en merit att vara kvinna. För att få de bästa studenterna att gå vidare till forskarutbildning. Egenskaper knutna till kön kan vara meriterande.

Men en filosof vänder förstås även på det resonemanget.

– Då skulle en manlig forskare fullt sanningsenligt kunna säga att gruppen har svårt att samarbeta med en kvinna – för att de själva är sexister. Men de flesta skulle nog hålla med om att det är moraliskt omöjligt att ta hänsyn till sådana attityder när man tillsätter tjänster.

Från publiken kom ytterligare perspektiv när frågestunden inleddes.

– Jag har invändningar, sa en av seminariedeltagarna. Man kan lära män att bemöta våldtäktsoffer. Det är en fråga om kunskap. Och jag är helt säker på att även män kan klara att göra universitetsvärlden så trygg att kvinnor tors utvecklas där. Man undervisar och förhör med hjärnan. Inte med könet.

”Vi skall gå kurser om allt möjligt. Men vi som tillsätter forskartjänster behöver inte gå en enda kurs som ger oss viss kunskap om våra egna normer när vi utvärderar ansökningar.”

(CITAT FRÅN SEMINARIET)



Samtal fortsatte i pauserna, akademins Gustaf Arrhenius och Ann-Mari Svennerholm, professor i infektion och immunitet vid Göteborgs universitet.

VART TOG POLITIKEN VÄGEN? OM JÄMSTÄLLDHET SOM ADMINISTRATION

MALIN RÖNNBLOM, DOCENT I STATSIVETENSKAP,
BITRÄDANDE LEKTOR I GENUSIVETENSKAP
VID UMEÅ UNIVERSITET



Foto: Mattias Pettersson

Vart tog politiken vägen?

Gång på gång upprepade Malin Rönnblom sin fråga. Sedan konstaterade hon kritiskt:

– Det blir aldrig mer än formulering av planen. Aldrig någon verkstad.

Som om det skulle vara kvinnors eget fel? Att det händer så lite som för utvecklingen framåt. Malin Rönnblom ser ett fokus som lagts snett i debatten om jämställdhet. Hon tycker att det är problematiskt med studier som mäter jämställdhet utan att konkretisera vad man menar vad jämställdhet är.

– Jag är störd på jämställdhet som ord och begrepp. Inte minst för allt snacket om vision. Det spelar roll vad vi gör. Beroende på vad vi gör jämställdhet till, leder det till att vissa saker kan sägas och andra inte.

Malin Rönnblom är verksam vid Umeå universitet som docent i statsvetenskap och biträdande lektor i genusvetenskap, och en aktiv och synlig debattör i genusfrågor.

Nu utvecklade hon ett resonemang, om hur att det som tidigare hade en politisk dimension ersatts av ett byråkratiskt förhållningssätt. Och av ett ständigt utredande av verktygen.

Värderingar, åsikter och intressekonflikter har offrats.

– För mig handlar det här väldigt mycket om avpolitisering, sa hon.

Sedan citerade hon den senaste riksdagsproposition som lagts om jämställdhet. Den är från 2005/2006:

”Jämställdhetspolitiken skall syfta till att förändra de strukturella och ojämlika maktförhållanden mellan män och kvinnor som innebär att kvinnor som grupp är underordnade män som grupp i samhället.”

– Det är en unik beskrivning, åtminstone i Europa. Den visar både att det finns strukturella maktförhållanden – och vilka som är underordnade och vilka som är överordnade.

Men när regeringen nu gör särskilda jämställdhetsåtgärder, görs frågor om makt och inflytande bara till ett problem om antal och representation, enligt Malin Rönnblom.

– Bara vi ser till att det blir lika så skall det bli rättvist. Det finns alltså ingen överordnad eller underordnad part.

I en debattartikel i Västerbottenskuriren 2012 argumenterade hon på liknande sätt.

”Antal och makt är inte samma sak. Jämställdhetspolitiken blir inte mer rättvis för att vi satsar lika mycket resurser på män som på kvinnor. Snarare blir den tandlös och avpolitiserad.”

På seminariet diskuterade hon än mer utförligt om hur hon ser att de politiker som har makt att förändra istället förstärker föreställningen om jämställdhet som ett projekt som skulle gynna kvinnor på mäns bekostnad. Fokus läggs på att mäns privilegierade position i samhället försvinner om jämställdhet tillämpas i praktiken.

– Det problem som skall lösas handlar om bristande kunskap om jämställdhet. När åtgärderna konkretiseras riktas de mot de ut-satta grupperna. Det vill säga kvinnor. Det är kvinnor som skall utbildas, kvinnor som skall ändras och kartläggas. Det behöver inte vara fel med utbildning. Men det är ju inte så att vi

har brist på kunskap eller aldrig har tittat på de här frågorna.

Allt det där står i skarp kontrast mot bilden att kvinnor som grupp är underordnade och män som grupp är överordnade.

– Här finns det ingen överordnad grupp, bara en utsatt grupp som själv skall ta ansvar för förändringen.

Hoppet ställs till metodverktyg. Med rätt verktyg skulle allt fixa sig.

– Det behöver inte vara fel på verktygen. Men det här är vad jämställdhet blir. Du hinner aldrig gå förbi checklisten och formuleringen av planen. Då blir det väldigt svårt att försöka prata om att det här handlar om makt, privilegiestrukturer och ordningar.

I ett av sina projekt intervjuade Malin Rönnblom universitetsledning om jämställdhet. Samtidigt som hennes forskarkollegor intervjuade personer som jobbade med jämställdhet och mångfald inom akademien.

– Det blev väldigt tydligt att jämställdhet

sågs som en fråga om rättvisa för individen och en avgörande fråga för akademins legitimitet som samhällsbärande institution. Och i förlängningen för det svenska samhällets utveckling och konkurrenskraft. Det är den diskussion som gäller.

– Mina kollegor kom tillbaka och sa, de vill ju inget. De säger inget. Det finns ju inget engagemang. Vi förväntade oss politiskt engagerade aktivister, men vi fick bara trötta tjänstemän.

Landets universitet har mycket att tjäna på att framstå som att man arbetar på att bli mer jämställda. Det är ett sätt att bygga varumärke. Det är också en fråga om att checka av. Handlingsplaner produceras och skickas uppåt i hierarkin.

– Sedan utvärderas de inte ens. Efter något år görs en ny plan. Det finns god vilja, men något är fel med ordningen som gör att vi inte kommer vidare.

”Jag ställde alltid frågan till universitetsledningarna; menar du att det är kvinnorna som skall ändras eftersom alla satsningarna för jämställdhet är riktade mot kvinnor. Vad görs mot män?”

(CITAT FRÅN SEMINARIET)



Publikfråga.

ATT GÖRA MÄN AV POJKAR – OM MANLIGT LEDARSKAP

JESPER FUNDBERG, FILDR I ETNOLOGI OCH LEKTOR
I IDROTTSVETENSKAP VID MALMÖ HÖGSKOLA



Foto: Frans Östlin

Vad skall en liten kille tänka när hela hans fotbollslag får höra att de spelar kärringspel? Och när han uppmanas hålla bögvastånd i duschen eller inte "uppträda som invandrarkillen".

Trots allt brukar ju vuxna män av alla hudfärger ligga i en hög nere vid ena hörnflaggan, kramas, kyssas och skrika ut sin glädje när en av dem har gjort mål.

Det finns en del att göra där. När pojkar växer upp till män formas också värderingar som kommer att påverka deras liv – och människorna i deras närhet.

– Det handlar om människors makt över normerna. Och människors okunskap om att de har makten över normerna, sa Jesper Fundberg när han pratade om att göra män av pojkar, om manligt ledarskap.

Jesper Fundberg har doktorerat i etnologi och är lektor i idrottsvetenskap vid Malmö högskola. Han anlitas bland annat av Svenska Fotbollsförbundet för att föreläsa om genusfrågor. Det lät på honom som att behovet där är stort.

– Ett genusblint ledarskap leder inte till förändring. Det är vanligt att möta ledare som säger att de inte har några som helst problem med jämställdheten. Hör man det kan man vara rätt säker på att det är precis det de har.

Under de senaste femton åren har Jesper Fundberg haft sitt fokus på pojkar och män i sitt arbete med jämställdhetsfrågor.

– Kärringen, bögen och invandraren. Tre individer som en viss typ av man måste hålla avstånd till. Då blir vit svensk heterosexuell medelklasspojke normen.

– Budskapet till grabben: var stor och stark, hörs och syns, klättra, kämpa och tävla. Det är okej att bli förbannad.

Men Jesper Fundberg pratade också om en patriarkal ordning som ger kortsiktiga vinster i form av makt för män. Men större långsiktiga förluster.

– Manliga konflikter skapar ångest hos män. Män dumpar ångesten hos kvinnor. Hon lyssnar, medan män inte hanterar frågor om vilka de är eller vill vara. På jobbet spelar de grabbspelet.

Det är en dålig situation för både kvinnor och män. Det är utgångspunkten när Jesper Fundberg även arbetar med jämställdhetsutbildningar i ledningsgrupper. Först möter han i allmänhet motstånd.

– Det är otroligt nervöst för män att lära sig om genus. Jag vill jobba med männen om makten och normerna. Möta andra män och sätta normerna i gungning. Starta processer som ger kunskap och insikter.

– Målet är att jobba med känslorna, och se konsekvenserna av hur jag agerar. Vad som händer när jag springer på vissa bekräftelsebehov i vardagen. Och varför jag gör det.

Går män in i de här frågorna har de möjlighet att bli befriade från grabbnormerna.

– Det blir vuxna samtal. Inte om bilar, sport eller vindskivor. Männen brukar säga att det är sällan de pratar om vuxna saker med andra vuxna män.

Resultatet blir, enligt Jesper Fundbergs erfarenheter, män som öppnar upp för mångfald och hittar bättre balans i livet. De blir inte upptagna i vardagen med att bekräfta sig själva i normen, blir mer nyfikna och funderar över vad de vill göra med livet.

– Det är en helt ny insikt om att kön spelar roll för mig som man. Jag har blivit påverkad av normer. Män blir väldigt ledsna, de känner sorg. Varför har jag gått på allt det här. Nu vill de finna en ny glädje och stolthet i att vara man.

Både män och organisationer som de arbetar i eller leder mår bra av genuskunskap, enligt Jesper Fundberg.

– De får kunskap om hur det hänger ihop, resonerar med varandra och för sedan dialog med kvinnor om hur vi skall ha det tillsammans i framtiden.

”Våra antagningar till klassisk musik är helt jämställda. Provspelningarna sker bakom en skärm. Men för jazz och rock är det helt ojämnt. Där bygger det på personliga nätverk.” (CITAT FRÅN SEMINARIET)

Vetandets värld bevakade seminariet, ledamotalle Dahlstedt intervjuas.



LÖSNINGSORIENTERAD WORKSHOP

SOFIA FALK, VD, WIMINVEST



Foto: Wiminvest

Använd kvinnorna som konsulter.
Fråga hur de vill ha det.

Uppmaningen kom från Wiminvests VD Sofia Falk som höll i den avslutande workshopen.

Först bad hon om argument för en mer jämställd akademisk värld. Seminariedeltagarna gjorde en lista utan större besvär:

- Bättre forskning, bättre utbildning, bättre lösningar på framtidens problem
- Högre ranking och enklare att attrahera forskare, studenter och forskningsmedel
- Ett bidrag till att även göra samhället i övrigt mer jämställt. Ytterst är det en fråga om demokrati och mänskliga rättigheter
- Fostra framtidens forskare och skapa nya förebilder
- Få ut så mycket som möjligt från forskare och forskningen
- Rättvisa och moralisk rätt
- Akademin skall spegla samhället i övrigt

Sedan gav Sofia Falk grupperna i uppdrag att undersöka hur bra de egna organisationerna lever upp till nyckelfaktorerna för jämställdhet:

Värderingar/kultur, förebilder, ledarskap, policies/manualer, mätbara mål/krav, rekryte-

ring/roll- och kompetensbeskrivning, karriärvägar, plattform som synliggör kompetens, incitament, kommunikation.

Vad behöver de olika organisationerna verkligen ta tag i? Sammanslaget rankade grupperna ledarskap och karriärvägar som viktigast. Men här finns mycket att förbättra. Däremot var man tämligen överens om att organisationerna är bra på att sätta upp mål. Det finns gott om policies.

Här är några sammanfattande röster från de sex workshop-grupperna:

”Ledarskap och kommunikation är det viktigaste tillsammans med karriärvägar.”

”Förebilder och ledare som går före är viktigast. Men de är alldeles för få. Mätbara mål finns. Där är vi hyfsat nöjda.”

”Mätbara mål ligger högt i teorin. Men det är oklart vad som verkligen används. Normer, värderingar och rekryteringar behöver förändras mer. Det är svårt att se hur man kommer vidare i systemet och väldigt svårt att byta inom systemet. Mobilitet premieras i teorin, men inte i praktiken.”

”Förebilder får lägst omdöme. Det finns mycket att göra. Mätbara mål och krav är otydligt i den interna organisationen. Karriärvägar får högt betyg. Det är tydliga vägar för doktorander, men svårare för seniora forskare. Värderingar får också en femma, men det är i teorin. Alla vill jobba mot det målet, men verktygen saknas.”

”Vi behöver arbeta med förebilder. Såväl studenter som forskare och kvinnliga professorer.”

Vi behöver även arbeta mer med karriärvägar. Det blir högre poäng på hard facts som policy och mätbara mål och krav. De finns i alla fall, men sedan är frågan om vi följer dem?

”Ledarskap och karriärvägar sattes lägst. Mål och policys högst.

”Det skulle gå enkelt att anonymisera tillsättningen. Nu är könet det första man ser i ansökningshandlingarna. Man har inte så mycket tid på sig. Men könet får man gratis. Det har man sedan med sig, utan att direkt tänka på det.” (CITAT FRÅN SEMINARIET)



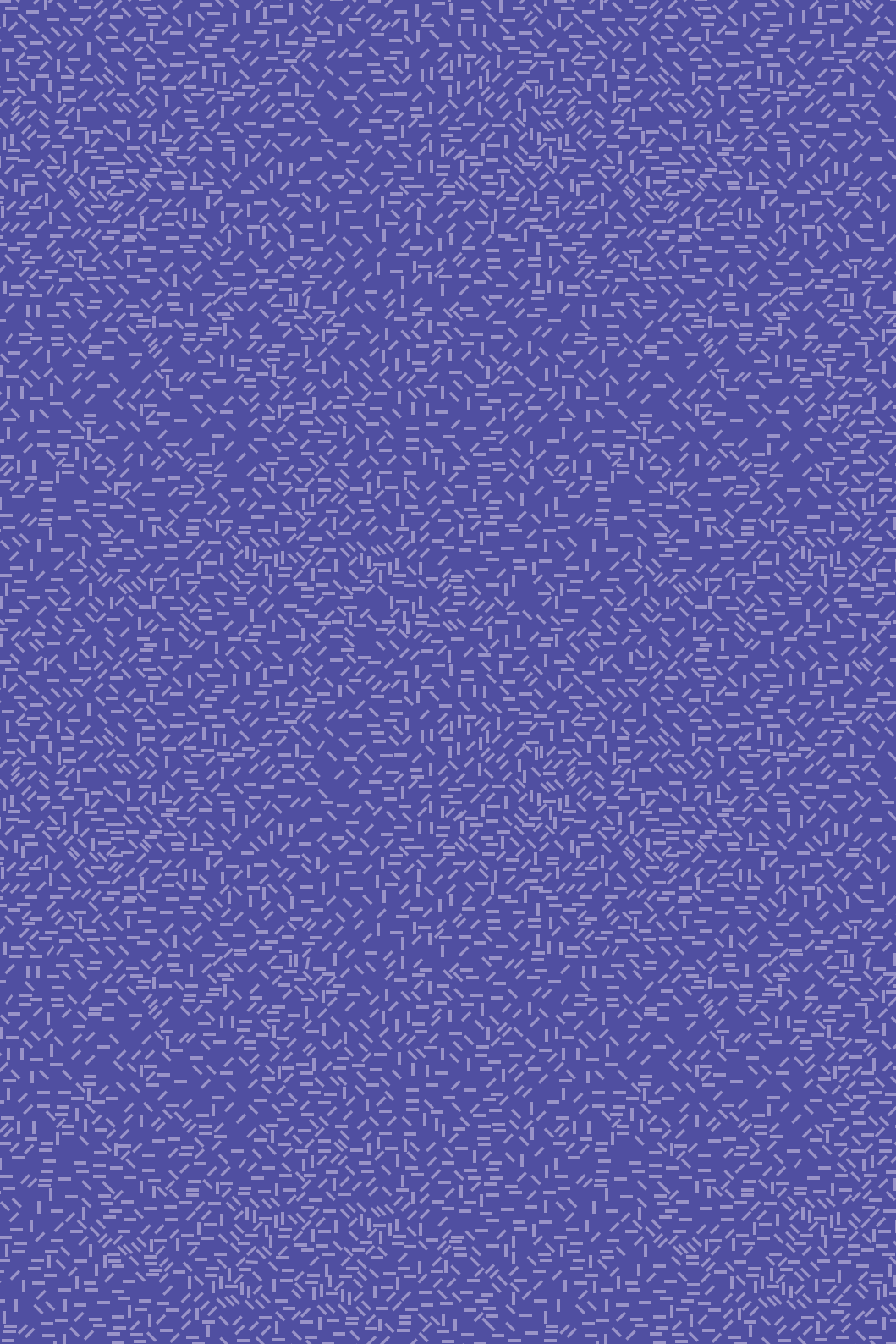
Workshop,
Erik Ingelsson,
Sveriges unga akademi.



Cecilia Rydinger Alin, rektor vid
Kungl. Musikhögskolan under en
av frågestunderna under dagen.



WORKSHOP



SVERIGES UNGA AKADEMI

Sveriges unga akademi är en fristående organisation som utgör ett tvärvetenskapligt forum och en forskningspolitisk plattform för några av de bästa unga forskarna i Sverige. Den unga akademien driver sina egna frågor och initiativ. Sveriges unga akademi vill verka för svensk forskning genom att bland annat föra en dialog med beslutsfattare, föra ut forskning i samhället, driva tvärvetenskapliga projekt och inspirera unga människor att forska.

Ledamöterna utgörs av 34 forskare (14 kvinnor och 20 män) och antalet skall succesivt utökas till 40 ledamöter. Som ung menas i sammanhanget en forskare som disputerat för högst cirka 10 år sedan och man är ledamot i 5 år. Sveriges unga akademi är öppen för forskare inom alla ämnesområden. Kriterier för inval är vetenskaplig excellens och ett engagemang för Sveriges unga akademis frågor. Unga akademier har startat och startar på flera håll över hela världen.

Sveriges unga akademi bildades den 27 maj 2011 på initiativ av Kungl. Vetenskapsakademien.

Mer information om Sveriges unga akademis aktiviteter:

[HTTP://SVERIGESUNGAAKADEMI.SE](http://SVERIGESUNGAAKADEMI.SE)



SVERIGES UNGA AKADEMI

SVERIGES UNGA AKADEMI
c/o Kungl. Vetenskapsakademien
Box 50005, 104 05 Stockholm
info@sverigesungaakademi.se

Twitter: @ungaakademin | Facebook: Sveriges unga akademi