



**KÖN OCH JÄMSTÄLLDHET I
AKADEMIN – REFLEKTIONER
UTIFRÅN ETT TJUGOÅRIGT
FORSKNINGSSPANN**

**Ulrika Haake
Docent i pedagogik, UmU**

Forskning om högre utbildning, 15-16/5 2018



UMEÅ UNIVERSITET

JÄMSTÄLLDHET I AKADEMIN

Inramning av ett forskningsfält



UMEÅ UNIVERSITET



BAKGRUND "JÄMSTÄLLDHET I AKADEMIN"

Jämställdhet i högre utbildning är ett tema mer aktuellt än någonsin!

- 2016-2017 hade Nationella sekretariatet för genusforskning av regeringen i uppdrag att stödja högskolesektorns arbete med jämställdhetsintegrering (JiHU). Numera (från 1/1 2018) är det Jämställdhetsmyndigheten med GD, Lena Ag.
- #Metoo, #Akademiupproppet...
- Tidigare initiativ har bl.a. varit IDAS-projektet (2004-2007), ett nationellt ledarförsörjningsprojekt för att få fler kvinnor på höga akademiska poster.
 - Identification, Development, Advancement and Support (IDAS)
 - Även studier, översikter, rapporter och forskning
- Delegationen för jämställdhet i högskolans arbete (Dir 2009:7, SOU 2011:1) som lyfte fram styrning, stöd och strategier som centrala områden att arbeta vidare med.
 - Anordnade seminarier, kunskapsutbyten och finansierade även forskning mm

AKADEMISKT LEDARSKAP

Studier 1995-2007



UMEÅ UNIVERSITET

INTRESSET STARTADE I LEDARSKAPSFÄLTET

- Avhandling: Studie av prefekters identitetsutveckling som chefer (1995-2004)
 - *Ledarskapande i akademien – om prefekters diskursiva identitetsutveckling*
 - 15 prefekter under 4 år (intervjuer, självvärderingar, multivariata analyser)
 - Prefekters utveckling som ledare visade sig vara en könad process där kvinnor och män, som i början uttryckte liknande tankar om akademiskt ledarskap, utvecklar olika typer av ledaridentiteter.
- IDAS-projekt: Studie av kvinnors ledarerfarenheter från forskningstunga akademiska miljöer i Sverige (2007)
 - *Mission (im)possible? Kvinnor om att vara akademiska ledare i forskningstunga miljöer.*
 - 12 kvinnor från 8 lärosäten i Sverige
 - Visar på olika strategier och önskemål om former för akademisk ledarskap



PREFEKTSTUDIEN

- Ställde inte frågor om kön, kön blev ett resultat!
- Ledaridentiteten utvecklas över tid på ett könsdifferentierande sätt.
 - Som novisa prefekter uttrycker kvinnor och män liknande akademiska ledaridentiteter.
 - Kvinnor och män ger som erfarna prefekter uttryck för helt olika ledaridentiteter – och aldrig blandas de tu!
- Tre typvägar för ledaridentitetsutveckling:
 - Vag utvecklingsväg där en icke-prefektsidentitet är stark över tid (män)
 - Utveckling till positiv och självklar (administrativ) chefsidentitet (män)
 - Utveckling till könsrelaterande och problemfokuserad ledaridentitet (kvinnor)
- Citat!



SAMMANFATTNING AV SKILLNADER MELLAN UTTRYCKTA LEDARIDENTITETER (NÄR PREFEKTERNA ÄR ERFARNA)

Identiteter uttryckta av män

- Ej så omfattande och komplexa ledaridentiteter
- Delegerar och använder andra nivåer/funktioner för att hjälpa till i olika situationer
- Ser problem på avstånd och på organisatorisk-/systemnivå
- Pratar inte om kön relaterat till akademiskt ledarskap
- Mer positiva till ledarskap

Identiteter uttryckta av kvinnor

- Omfattande och komplexa ledaridentiteter
- Hanterar alla frågor/situationer själv, vill utveckla sin egen kompetens för att bli en bättre ledare.
- Ser problem nära sig själv och på mellanmänsklig nivå
- Pratar mycket om kön i relation till akademiskt ledarskap
- Mer problemrelaterande jämt mot ledarskap

IDAS-STUDIEN

Konfliktlinjer i materialet – tolv kvinnor - tre positioner:

1. Prefektrollen behöver utvecklas och hänsyn tas till kön. Kvinnliga nätverk är bra stöd och en traditionell akademisk karriär behöver inte vara målet. (Könsmedveten)
2. Prefektskapet handlar om att inte styra forskningen för mycket. Kön spelar ingen roll i ledarskapet och specifika stöd för kvinnor behövs inte. (Könsneutral, -omedveten)
3. Prefektskapet blir allt för omfattande, kvinnor diskrimineras i det dagliga, jämställdhet är långt borta och den ”normale” prefekten är en man. (Könsdiskrimineringsfokuserad)

- Citat!

AKADEMINS OLIKA VÄRLDAR

- Vad gäller jämställdhet och
karriärmöjligheter (FAS/FORTE 2006-
2009)



UMEÅ UNIVERSITET



STUDIER I FORSKARGRUPPEN: RIIS, LINDBERG, SILANDER, HAAKE

- I våra delstudier framkommer bl.a.:
 - att akademien består av olika världar, vad gäller övergångar till forskarutbildning och möjligheten att göra akademisk karriär.
 - att metaforer som "leaking pipeline" och "svarta hål" inte är de bästa för att förstå ojämställda karriärvägar inom akademien.
 - att horisontella analyser behövs för att ge mer robusta förklaringar till bristande jämställdhet.



OLIKA VÄRDERINGAR AV JÄMSTÄLLDHETSARBETE I OLIKA FORSKARUTBILDNINGSSÄMNER

- 24 intervjuer med forskarutbildningsansvariga/seniora handledare i 6 ämnen (2 kvinnodominerade-, 2 mansdominerade och 2 könsblandade) vid två lärosäten.
- Enkäter till alla seniora anställda i dessa sex ämnen (som hade forskarutbildning) i hela Sverige (ca 300 svar)
- Vilka värderingar som hölls högt inom forskarutbildningen visade sig i hög grad bero på om ämnet var mans- eller kvinnodominerat.
- Dessutom: Det görs olika analyser av varför ämnet är kvinno- respektive mansdominerat och vilka strategier som är intressanta för att åtgärda detta.

VARFÖR ÄR ÄMNET KVINNO- ELLER MANSDOMINERAT – VAD GÖRA ÅT DET?

Kvinnodominerade ämnen:

- Externa förklaringar/åtgärder:
 - Historiska/kulturella
 - Könsmärkta ämnen/branscher
 - Låg status (kvalitativa studier)
 - Svårt att få män att söka tjänster
 - Genusmedvetna kurser och seminarier
 - *Generell/gemensam strategi*

Mansdominerade ämnen:

- Interna förklaringar/åtgärder:
 - Avsaknad av kvinnliga förebilder
 - Behov av kvinnliga nätverk
 - Kvinnor bör få mentorer
 - Fokus på könsskillnader i strategierna
 - *Särbehandlingsstrategi*

REVIEW KRING KÖN- OCH JÄMSTÄLLDHET I AKADEMIN

- NORDISKA STUDIER

- Pågående projekt



UMEÅ UNIVERSITET

NORDISKA STUDIER KRING JÄMSTÄLLDHET INOM AKADEMIN

- Forskargruppens senaste projekt är en forskningsöversikt av nordiska studier kring kön och karriär (efter doktorandstudier) inom akademien för åren 2003-2016 (work-in-progress).
- Web of Science-artiklar, sökning och rensning gav 56 artiklar
- Syften, vilka discipliner, metoder, teorier, resultat, förklaringar till resultat?
- Syften:
 - Studier där syftet är att analysera olika former av könsskillnader (27)
 - Studier där kvinnorna är i fokus, utan syfte att jämföras med män (14)
 - Studier där syftet är att studera kön/jämställdhet på organisationsnivå (5)
 - Studier där syftet är att studera diskurser kring kön/jämställdhet (2)
 - Studier där kön/jämställdhet inte nämns i syfte eller titel på artikel (8)



VEM GENOMFÖR VILKEN TYP AV JÄMSTÄLLDHETSSTUDIER?

Typ av artikel – baserat på resultat	Antal studier	1:e författare		Tot antal författare		Kommentar
		Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	
1. Publiceringsstudier	16	4	12	17	31	MÄN!
		1/4	3/4	17/48	31/48	
		25%	75%	35%	65%	
2. Akademisk karriär	12	4	8	12	16	Män
		1/3	2/3	3/7	4/7	
		33%	67%	43%	57%	
		Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	
3. Bibliografier	6	5	1	8	4	KVINNOR!
		5/6	1/6	2/3	1/3	
		83%	17%	67%	33%	
4. NPM-studier	12	11	1	18	2	KVINNOR!
		11/12	1/12	9/10	1/10	
		92%	8%	90%	10%	
		Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
5. Upplevelser av..	7	5	2	11	3	
		5/7	2/7	11/14	3/14	
		71%	29%	79%	21%	
6. Övriga studier	3	3	0	4	2	KVINNOR!
		3/3	0/3	2/3	1/3	
		100%	0%	67%	33%	
Totalt	56	32	24	70	58	Inom 40-60
		4/7	3/7			
		57%	43%	55%	45%	

PRELIMINÄRA SLUTSATSER

I jämförelse med rapport 2005:53R HSV (Lindberg, Riis & Silander) visar denna review:

- DÅ: Studier som visar att:
 - Kvinnor väljer bort akademisk karriär (individnivå)
 - Kvinnor diskrimineras i akademien (organisationsnivå)
 - Kvinnors större ansvarstagande för hem och barn (individnivå, utanför akademien)
- NU:
 - Andelsmässigt färre studier med individnivåförklaringar
 - Många studier som pekar på att utbildnings- och forskningspolitikens ramar (ex.vis NPM) för UoH fungerar diskriminerande mot kvinnor (systemnivå)

AVSLUTANDE REFLEKTIONER



UMEÅ UNIVERSITET

VAR BEFINNER VI OSS NU DÅ?

- Mycket har hänt på 20 år, men det är långt kvar...
- Andelen kvinnliga professorer, från 17-27% på tio år (52% av personalen är kvinnor). Men stora skillnader mellan ämnesområden!
- Inte bara ett kvinnoprojekt längre (kvinnans brister, fixa till kvinnan, utbilda, ge mentorer, nätverk, peppning) – kulturella och strukturella faktorer inom och utanför akademien diskuteras mer.
- Fortfarande olika världar...
- Vilken forskning behövs?



ETT URVAL AV ARTIKLAR FÖR PRESENTATIONEN

- Silander, C., Haake, U., Lindberg, L. (2013). The different worlds of academia: A horizontal analysis of gender equality in Swedish higher education. *Higher Education*, 66(2), 173-188.
- Haake, U. (2011). Contradictory values in doctoral education – a study of gender composition in disciplines in Swedish academia. *Higher Education*, 62(1), 113-127.
- Haake, U. (2009). Doing Leadership in Higher Education: The Gendering Process of Leader Identity Development. *Tertiary Education and Management*, 15(4), 291-304.
- Haake, U. (2007). Mission (im)possible? Kvinnor om att vara akademiska ledare i forskningstunga miljöer. IDAS-rapport. Umeå universitet: Pedagogiska institutionen.
- Lindberg, L., Riis, U., & Silander, C. (2005). Akademinns olika världar. Rapport 2005:53 R, Högskoleverket.
- Haake, U. (2004). Ledarskapande i akademien. Om prefekters diskursiva identitetsutveckling. Akademisk doktorsavhandling nr. 74. Umeå universitet: Pedagogiska institutionen.