

Lunds universitet
Statsvetenskapliga institutionen

STV003
VT 06
Handledare Annika Björkdahl

Den goda viljan

En studie av jämställdhetsarbetet
vid Örebro universitet

Julia Åberg
Elin Gradeen

Abstract

In this essay, we attempt to study and analyze the work towards equality between men and women at the university of Örebro, Sweden. By using discourse analysis we have the ambition to test organizational theory with a gender perspective as the explanatory model for the schools successful work. We also have the ambition to develop our theory and ad an organizational theme focusing on actors.

Key words: Örebro university, gender equality, discourse analysis, organizational theory, gender perspective.

Innehållsförteckning

1. Inledning	3
1.1 Syfte och frågeställning	4
1.2 Teori	5
1.2.1 Struktur	5
1.2.2 Symbolism	6
1.2.3 Förändring	7
1.3 Metod och material	7
1.3.1 Val av fall	7
1.3.2 Varför fallstudie	8
1.3.3 Operationalisering	9
1.3.4 Analysmetod	9
1.4 Material	10
2. Begreppsdisussion	11
3. Organisationsöversikt	12
4. Jämställdhet i text	13
4.1 Policy för jämställdhet 2002 – 2005	15
4.2. Jämställdhetsplan 2004 – 2005	16
4.3. Övriga dokument	16
4.4 Textanalys	16
4.4.1 Den strukturella diskursen	17
4.4.2 Den symboliska diskursen	17
4.4.3 Diskursen om förändring	18
5. Jämställdhet i tal	20
5.1 Intervjuanalys	20
5.2 På tal om struktur	20
5.3 På tal om symbolik	21
5.4 På tal om förändring	22
6. Sammanfattning och slutsatser för den teoriprovande delen	23
7. Teoriutveckling	24
7.1 Aktörer i teorin	24
7.2 Aktörer i det empiriska materialet	24
7.3 Aktörer i analysen	25
7.4 Slutsats	25
8. Avslutande diskussion	26
9. Litteraturförteckning	27
9.1 Elektroniska resurser	27
9.2 Intervjuer	27

1. Inledning

”Jämställdhet vid rekrytering till professorer? Ja, det börjar bli ett problem här på universitet, det är alldeles för många kvinnor!”

Ovanstående citat känns kanske inte speciellt äkta med tanke på den senaste tidens dystra prognoser om svårigheten för kvinnor att avancera till högre akademiska befattningar. Men faktum är att orden är helt autentiska, och kommer från en anställd vid ett universitet i Sverige.

För cirka niohundra år sedan började universiteten växa fram runtom i Europa. Det tog ytterligare åttahundra år innan kvinnorna fick lov att göra entré. Det senaste seklet har dock visat sig tillräckligt för att uppnå en värld där minst lika många kvinnor som män söker sig till högre studier. Flera år i rad har kvinnor utgjort en majoritet av studenterna på grundnivå runt om i landet.

Trots det säger oss statistiken att de försvinner någonstans på vägen mot högre akademiska befattningar. Även om statistiken är nog så talande förklarar den inte varför det egentligen ser ut som det gör. För det finns statistik över svensk jämställdhet som gör att man inte vill annat än att slita sitt hår i förtvivlan. Det finns siffror som pekar på att Sverige på många sätt inte gör sig förtjänt av att ses som jämställdhetens flaggskepp.

Kanske drar nu många läsare en djup suck och tänker att ”jaha, nu ska de klaga igen! Såga Sveriges högre lärosäten vid fotknölarna och rada upp alla fel och brister”. Ja, det var faktiskt vår tanke från första början. Men av olika anledningar kom vi att tänka om, och bestämde oss för att istället fokusera också på *positiva* aspekter av ämnet. Vi visste efter spontana sökningar på Internet att det faktiskt finns en del universitet i Sverige som under de senaste åren visar upp riktigt positiva resultat i strävan mot jämställdhet. Inte helt oväntat är de lärosäten som lyckats prestera dåliga jämställdhetssiffror betydligt fler, och det är alltså detta som gör att statistiken för hela landet ser så dyster ut.

Men vi bestämde oss alltså för att till skillnad från att älta fel och brister hos de lärosäten som har problem med att rekrytera kvinnliga professorer. Istället bestämde vi oss för att ta titta närmare på jämställdhetsarbetet på ett universitet med bra statistik. Vad gör de, och hur upplever de anställda jämställdheten på sin arbetsplats?

1.1 Syfte och frågeställning

Uppsatsens övergripande syfte är att tillföra något till forskningen om jämställdhetsarbete vid Sveriges universitet. Detta görs bl.a. genom att studera kvinnors och mäns karriärmöjligheter inom den akademiska världen, exempelvis till den högre befattningen professor.

I vår uppsats kommer vi att beskriva, problematisera och tolka universitetsvärlden som organisation. Vi vill undersöka hur det kommer sig att vissa lärosäten lyckas bättre än andra när det gäller att driva ett framgångsrikt jämställdhetsarbete. I fokus står jämställdhetsarbete inom personalgruppen, bl.a. rekryteringen av kvinnliga professorer, och universitetets organisation.

Uppsatsen ämnar vidare pröva hållbarheten i organisationsteori med ett könsperspektiv som förklaringsmodell till dagens fördelning av tjänster på högre nivå. Vi har valt att koncentrera oss på ett enda lärosäte, Örebro universitet. Denna teoriprovande undersökning och analys kommer att utgöra den huvudsakliga delen av vår uppsats.

Vi misstänker dock att det inte kommer att vara tillräckligt att enbart studera maktstrukturer inom organisationen för att kunna förklara snedrekrytering till högre tjänster inom den akademiska världen. Därför har vi också ambitionen att utveckla organisationsteorin med ett könsperspektiv och fylla i de luckor vi tror att vi kommer att finna. I denna teoriutvecklande del kommer vi att lägga fokus på aktörer och individer.

Våra frågeställningar baseras på tesen att den akademiska världen är uppbyggd på patriarkala strukturer, och att detta försämrar kvinnors möjligheter att avancera till högre befattningar, bl.a. professorer. Dessa strukturer kan brytas ner av handlingskraftiga individer, vilket vi tror att organisationsteorins strukturinriktade perspektiv missar.

Våra två frågeställningar lyder därmed på följande sätt:

- *Vilka faktorer gör Örebro universitet framgångsrikt i sitt jämställdhetsarbete, bland annat med rekryteringen av kvinnliga professorer?*
- *Går det att med hjälp av organisationsteori med könsperspektiv att förklara varför jämställdhetsarbetet vid Örebro universitet lyckas? Kan det tänkas finnas behov att komplettera med stärkt fokus på aktörer?*

1.2 Teori

Med tanke på vår frågeställning kommer vi inte helt oväntat att använda oss av organisationsteori. Vi har vidare valt att tillämpa en inriktning som innefattar ett könsperspektiv. Vårt val av teori ger oss möjlighet att testa organisationsteorins förklaringsmodell för kvinnors och mäns ojämna fördelning på olika befattningar och nivåer i en organisation (Wahl m.fl. 2001 s. 37). Källan till dessa tankegångar är främst Anna Wahl, en av de ledande forskargestalterna i Sverige på organisationsteori med könsperspektiv.

Organisationsteori handlar i huvudsak om att studera hur organisationer är uppbyggda, hur de leds och vilka symboliska föreställningar som ryms där inom (Wahl m.fl. 2001 s. 9). Genom att lägga till begreppet könsperspektiv uppmärksammar man även vilka tolkningar och betydelser som just könen tillskrivs. I denna uppsats handlar det om att förklara positionella könsskillnader på olika nivåer inom organisationen (Wahl m.fl. 2001 s. 37).

Enligt Wahl är organisationer socialt konstruerade fenomen, där det är människorna själva som skapar en förståelse kring vad organisationer är och vad de betyder. Därför anser hon det även vara en omöjlighet att studera organisationer utan att ta del av vad människorna som ryms i den har att berätta. Mer om detta i metodavsnittet.

Vidare anser Wahl det nödvändigt att angripa forskningsproblemen utifrån olika ingångar eller organisationsteoretiska teman. För att följa denna rekommendation kommer vi i uppsatsen att se till struktur, symbolism och förändring (Wahl m.fl. 2001 s. 56).

1.2.1 Struktur

Att med statistik bevisa att det finns skillnader mellan kvinnlig respektive manlig representation på olika nivåer i den akademiska världen är inte en speciellt stor utmaning. Men även om denna kunskap naturligtvis är viktig, kan siffror som representerar individer på olika platser inom en organisation inte förklara hur och varför de hamnade just där. I syfte att undersöka styrkan i den strukturella ansatsen har vi valt att använda oss av *struktur* som en av tre ingångar till undersökningen och analys. Det finns enligt Wahl m.fl. tre varianter att begreppet som kan användas för att påvisa förekomsten och vikten av strukturer i en organisation. De betecknas *möjlighetsstruktur*, *maktstruktur* och *antalets betydelse* (Wahl red. 2001 s. 68). Den förstnämnda sysslar med kvinnors möjligheter till utveckling och rörelse inom organisationen, den mellersta behandlar de dolda hierarkier som finns och den sistnämnda diskuterar betydelsen av könsfördelningen i antal inom en organisation (Wahl red. 2001 s. 68 f)

Att använda sig av begrepp som könsmaktsordning och patriarkala maktstruktur kan verka meningslöst när man rör sig på en så låg nivå som enskilda organisationer. Många skulle hävda att det krävs en vidare blick, där man ser över hela samhället för att kunna spåra betydelsen av dessa begrepp i en människas vardag. Vi väljer trots detta att i vår teoriprovande studie gå in med

uppfattningen att det är bortkastad tid att ägna sig åt organisationsteori om man väljer att gå in i processen som en könsblind varelse (Wahl m.f. 2001 s. 65).

Uppsatsens ambition är att undersöka om Örebros positiva resultat beror på starka aktörer, eller om det handlar om att man gemensamt lyckats identifiera och bryta ned en maktstruktur som ligger till grund för att det tidigare sett ut som det gjort. Att se på vår frågeställning utifrån temat struktur innebär alltså att vi sätter positioner och relationer mellan könen i centrum. På samma sätt kan vi även syna mäns och kvinnors eventuella olika villkor inom organisationen (Wahl m.fl. 2001 s. 59).

1.2.2 Symbolism

Trots att kvinnor idag dominerar grundutbildningarna i Sverige, menar organisationsteorin med könsperspektiv att det fortfarande är mannen som är norm inom universitetsvärlden. Ett uttryck för detta inom en organisation är att befattningar ofta könsmärks, d.v.s. de förknippas enbart med det ena könet (Wahl m.fl. 2001 s. 133). Detta fenomen kan ses som en av könsordningens logiker (Wahl m.fl. 2001 s. 157). I vår undersökning är vi på jakt efter faktorer som stödjer teorin att mannen är normen, och hur det i så fall tar sig uttryck i form av olika symboler vid just det universitet vi valt att studera. Denna könsordning innefattar de faktorer som ryms inom begreppet struktur, men här finner man även de symboliska aspekter på kön som skapas genom manlig överordning (Wahl m.fl. 2001 s. 133).

Uppfattningen om att mannen är norm finns enligt Wahl redan hos oss alla. Det är även en uppfattning som genom symboliska företeelser manifesteras på olika sätt i vårt dagliga liv. Begreppet *ledarskap* är till exempel laddat med en typiskt manligt symbolik. Skapandet av en homogen chefskultur där lojalitet mot företaget, hängivelse till arbetet och kommunikation med sport- och militärmetaforer har enligt Wahl m.fl. varit ett sätt att hantera osäkerhet i omvärlden. Kön blir ett uttryck för denna homogenitet. Den maskulina synen på ledarskap förstärker den typ av struktur som gynnar män (Wahl m.fl. 2001 s. 148 f).

Det kan finnas en viss tveksamhet i hur könsordningen ser ut i praktiken respektive i den symboliska föreställningsvärlden. Ibland kan den symboliska ordningen förstärka den sociala praktiken, men i vissa fall kan det även hända att den hjälper till att dölja densamma. Trots att kvinnor kan dominera arbetsplatsen i antal kan det på en symbolisk nivå existera ett ledarskapsideal präglad av maskulina normer. I teorin blir detta synligt genom ett symbolperspektiv där den manliga överordningen blir legitim eftersom den anses rationell och mest förnuftig (Wahl m.fl. 2001 s. 157). Därför är det av stor vikt att man belyser den symboliska könsordningen. Annars finns det uppenbara risker att man accepterar ett av naturen förmodat givet mönster som sedan resulterar i självuppfyllande profetior (Wahl m.fl. 2001 s. 157).

1.2.3 Förändring

Eftersom vi valt att inkludera en frågeställning som berör hur pass effektiv t.ex. den aktuella jämställdhetsplan är, anser vi det vara lämpligt att ta med ett organisationsteoretiskt tema som handlar om förändring. Här syftar vi alltså på den förändring som sker inom organisationen när man säger sig arbeta aktivt för en ökad jämställdhet.

Man kan tänka sig att organisationen är som vilken samling människor som helst, där man indirekt förhandlar om vilken syn på jämställdhet som ska gälla. Uppfattningarna kan naturligtvis gå isär ganska rejält, och då tenderar de krafter som i övriga frågor har störst makt att vinna.

I uppsatsen beskrivs vilka föreställningar om jämställdhet och jämställdhetsarbete som förefaller finnas i organisationerna. Det öppnar för möjligheten att studera hur och vem som diskuterar jämställdhet, och därmed även vilka förändringsprocesser som blir möjliga.

Efter att ha tagit del av artikeln Akademiskt dilemma, skriven av Kerstin Norlander, vill vi även testa hållbarheten i begreppet positionering. Kontentan av denna text är att en kvinna inom den akademiska världen ständigt måste positionera sig gentemot sina kollegor, både uppåt och nedåt (Norlander: 1994 s. 5) Hon måste distansera sig till de som ligger under, och anpassa sig till de som finns över henne. En direkt effekt av detta är enligt Norlander att varken män eller kvinnor öppet ifrågasätter universitetet som social organisation. Denna tenderar istället att bli rejält skuggad av fokus på organisationens aktörer, en ordning som även öppet accepteras (Norlander: 1994 s. 5)

1.3 Metod och material

Vår uppsats har först ambitionen att vara en teoriprovande studie. Genom att både studera och analysera officiella jämställdhetsplaner, anställningsförfarande och statistik men också mer inofficiella intervjuer vill vi peka på betydelsen av hur en organisations strukturer kan påverka jämställdhetsarbetet.

Då uppsatsens andra del har ambition att vara teoriutvecklande, vill vi också visa vikten av enskilda aktörers arbete för att förändra dessa strukturer. Detta vill vi använda som argument för att föra in ett aktörsperspektiv i organisationsteorin med könsperspektiv.

1.3.1 Val av fall

För att vi skall ha lyckats med vår intention att säga något om jämställdhetsarbete och organisationsteori med könsperspektiv måste vi kunna precisera teorin på ett relevant sätt. Vår förhandsuppfattning, som skall provas, måste förutsäga vad som skall hända, och detta skall också bli fallet när vi sedan gör själva teoriprovningen. Denna strategi kallas mönstermatchning (Esaiasson m.fl. 2004 s.120). I enlighet med organisationsteori med könsperspektiv är

förhandsuppfattningen att organisationer är uppbyggda på strukturer baserade på kön. Dessa strukturer påverkar organisationens jämställdhetsarbete.

Valet av Örebro universitet som fall kan sägas vara strategiskt. Ambitionen med vår uppsats är att kunna säga något om jämställdhetsarbete inom den akademiska världen. Vidare vill vi också kunna uttala oss om organisationsteori med könsperspektiv, dels genom att visa att den innehåller vad vi anser vara riktiga förklaringsfaktorer till varför jämställdhetsarbete ofta går långsamt, dels genom att föreslå en konkurrerande förklaringsfaktor till de i vår teori erbjudna strukturerna (Esaiasson m.fl. 2004 s. 123). Vårt fall kan karaktäriseras som kritiskt fall under gynnsamma omständigheter.

När man gör en fallstudie är det viktigt att på ett tidigt stadium klargöra för ambitionerna ifråga om extern validitet (Esaiasson m.fl. 2004 s.174). Då det ligger i fallstudiens natur att det är mycket svårt att dra några generella slutsatser om den population som fallet hör till, blir den externa validiteten låg. Vi menar dock att de strukturer som vår population, Sveriges universitet, består av är så lika att vi genom att studera ett fall kan uttala oss mer generellt om några av de faktorer som försökt ändra dessa strukturer. Visst kan strukturerna i organisationer som t.ex. universitet förändras på miljoner olika sätt. Litteraturen säger oss dock att jämställdhetsarbetet ser i det närmaste likadant ut runt om i landet (Bell 1995 s. 16). Genom vår studie vill vi belysa de drag och egenskaper som har påverkat hur organisationen fungerar och hur de påverkar införandet av nya idéer i systemet (Bell 1995 s. 16).

1.3.2 Varför fallstudie

Vi har alltså valt att göra en fallstudie av Örebro universitet. Vi har förstått att det är ganska ovanligt att man inom samhällsvetenskapen ägnar sig åt just en renodlad fallstudie, då man ofta hellre ser två eller flera variabler, inte minst i en teoriprövande studie. Vårt val av metod sticker ut lite från den ordinarie forskningen, där man kan ana en tendens att fokusera på de sämsta inom området.

Sådan fokusering kan bli som dilemmat när ett barn lär sig cykla. Står någon vuxen bakom och skriker ”cykla inte ner i hålet, akta dig för hålet” slutar resan ofta med att ungen landar just där. Uppmanar man istället barnet att fokusera på uppgiften och titta rakt fram så brukar det bli ett bättre utfall.

Då alla landets universitet har samma krav på utbildningarnas och forskningens kvalitet, och då de alla kontrolleras och till viss del finansieras av staten, anser vi dem vara en homogen population (Esaiasson m.fl. 2004 s. 183). Örebro universitet är en del av denna population, men har fått högre mål att nå än många andra fall med samma förutsättningar. Det är i dessa banor vi tänker när vi vill utföra en studie av ett universitet som förefaller ha ett aktivt och framgångsrikt jämställdhetsarbete.

1.3.3 Operationalisering

Örebro universitet är ett av de lärosäten som visat upp bäst resultat i förhållande till sitt jämställdhetsmål, bl.a. i rekryteringen av kvinnliga professorer. Dessa mål ställs upp årligen för varje universitet i regeringens regleringsbrev. Den övergripande målsättningen är att "Universitet... skall i sin verksamhet främja jämställdhet mellan kvinnor och män". Jämställdhetsmålsättningarna berör bl.a. en jämnare könsfördelning i utbildningar och inom de forskningsområden som har en ojämn könsfördelning och rekrytering av dekaner, prefekter, studierektorer och lärare. Vidare rör målen andelen kvinnor på chefsposter och hur man stimulerar och följer upp sitt jämställdhetsarbete. Specifikt för Örebro universitet är att andelen kvinnliga professorer som anställs ska vara minst 36 procent. Denna siffra inkluderar befordrade professorer och gästprofessorer, men inte adjungerade professorer. Varje lärosäte har årlig redovisningsplikt till regeringen.

Fördelen med att använda sig av dessa mål och krav som en operationalisering av begreppet jämlikhet är att de är konkreta och har en tydlig deadline. Kraven är menade att vara genomförbara och sätter på så sätt press att varje universitet och högskola att aktivt arbeta för jämställdhet. Vidare erbjuder regeringens krav och målsättningar ett konkret sätt att mäta jämställdheten.

Den främsta invändningen mot att använda sig av detta jämställdhetsmått är att universiteten i Sverige är statligt ägda. Kritiker menar att regeringen därför har ett intresse av att sätta upp lägre och mer lättuppnåliga mål för att undgå kritik för bristande jämställdhet. Vidare säger detta jämställdhetsmått heller inget om de som är inne i systemet upplever universitetets jämställdhetsarbete.

En operationalisering av begreppet jämställdhet som tillåter att det fortfarande finns skillnader mellan män och kvinnor är naturligtvis inte optimal. Dessutom är regeringens jämställdhetsmål och i förlängningen vår definition av jämställdhet inte statistiskt. Vi vill dock påpeka att de konkreta jämställdhetsmålen hela tiden blir mer och mer krävande, vilket är positivt.

Vidare är vår ambition att studera allt jämställdhetsarbete som pågår vid universitetet, och där ingår också de åtgärder som svarar mot de långsiktiga och övergripande mål som regeringen ställt upp och som inte ändras med samma intervaller som de konkreta målen (Esaiasson m.fl. 2004 s. 57).

1.3.4 Analysmetod

För att analysera vårt material och applicera vår teori har vi valt att använda oss av kritisk diskursanalys. I en diskursanalys utgår man från att språket formar verkligheten. När vi studerar vad som har skrivits och sagts kan vi också säga något om den värld materialet kommer ifrån (Esaiasson m.fl. 2004 s. 235). I vår analys har vi som utgångspunkt att det finns normer och strukturer som påverkar oss och speglar samhällets inställning i många olika frågor (Marsh and Stoker 2002 s. 131ff). Vilka intressen finns representerade, vilka gränser dras och varför dras de? I analysen vi söker efter de patriarkala maktstrukturer vår teori menar

styr kvinnors möjligheter att avancera inom den akademiska världen (Esaiasson m.fl. 2004 s. 235).

Texternas och intervjuernas ställningstaganden menar vi är möjliga att spåra och analysera genom en diskursanalys. När man använder sig av en diskursanalys i sitt arbete är det viktigt att vara öppen för alla tolkningsmöjligheter, samtidigt som risken för ointressanta utsvävningar är stor och ständigt måste tas i beaktande.

Vi kommer att genomföra två olika diskursanalyser. Den första består av tolkning av skriftligt material om jämställdhet från universitetet. Mer om detta i materialdelen. Den andra analysen kommer att baseras på intervjuer med anställda inom organisationen. Vi har använt oss av delvis strukturerade eller *fokuserade intervjuer*, där vi har haft ett par teman och öppna frågor för att inbjuda de vi intervjuar att själva reflektera över det jämställdhetsarbete som pågår på deras arbetsplats (Bell 1995 s. 93). Vi har båda varit närvarande trots att bara en av oss har hållit i varje separat intervju. På det sättet har vi velat minimera risken för ledande frågor (Bell 1995 s. 94).

1.3.5 Material

Det empiriska material vi kommer att använda oss av består av statistik, jämställdhetsplaner, jämställdhetspolicys, diverse policys för jämställdhetsrelaterade frågor samt anställningsförfaranden och intervjuer. Statistiken hämtar vi från Högskoleverkets databas för jämställdhet samt Statistiska Centralbyrån, två välkända källor som vi anser har hög trovärdighet. Vi anser det även vara en nödvändighet att hämta denna typ av grundläggande information från källor som inte har sitt ursprung i vårt valda universitet, utan är helt oberoende.

Jämställdhetsplanen, de olika policydokumenten och anställningsförfarandena kommer däremot direkt från universitetet. Dessa representerar lärosätets officiella ambitioner och målsättningar, och bör som sådana läsas och analyseras med viss försiktighet. Då dessa dokument är tillgängliga för allmänheten och då framförallt för eventuella blivande studenter, forskare och personal, bör man vara medveten om att universitetet vill framställa sig själva i ett så positivt ljus som möjligt.

Att använda sig av intervjuer som empiriskt material är inte helt okomplicerat. Först är det viktigt att poängtera att intervjusvar aldrig kan behandlas som fakta. Det är därför med en viss vaksamhet vi granskar och analyserar vårt material. Att vi använder oss av intervjuer som en del av vår undersökning gör att vi får en inblick i hur de som befinner sig i systemet uppfattar det. Denna förståelse kan också hjälpa oss i vår ambition att utveckla organisationsteorin med genusperspektiv.

2. Begreppsdiskussion

2.1 Aktör

Aktörer är de individer som verkar inom en struktur. Aktörer kan både reproducera och förändra strukturen.

Genus

Genus är det socialt konstruerade könet, uppfattningen om vilka egenskaper och beteenden som är manliga och kvinnliga. Genus finns i många olika former och definitioner och handlar om de sociala relationer inom vilka vi agerar (Connell, R.W. 2003 s. 21).

Struktur

Strukturer är varaktiga mönster som bildas i våra sociala relationer. Dessa strukturer påverkar våra dagliga aktiviteter, våra tankar och på det sätt vi handlar. Strukturer reproduceras socialt genom kraften i det som strukturen tillåter och inte tillåter och genom dem som lever i den (Connell, R.W. 2003 s. 21). Strukturer inom organisationer är ofta könsmärkta, d.v.s. att de är uppbyggda och anpassade efter en manlig norm. Att studera organisationers strukturer utifrån ett könsperspektiv handlar om att studera mäns och kvinnors olika villkor, både formella och informella (Wahl m.fl. 2001 s. 59 f).

Att studera en organisations utifrån ett könstruktursperspektiv gör man genom att undersöka betydelsen av skillnaden i antal mellan män och kvinnor i organisationen, den hierarkiska skillnaden i inflytande och makt, och segregeringen i positioner och befattningar, arbetsuppgifter och yrken (Wahl m.fl. 2001 s. 59 f).

Jämställdhet

I vår undersökning har vi valt att använda oss av regeringens för varje universitet individuellt utformade jämställdhetskrav som ett mått på graden av jämställdhet. Dessa presenteras närmare under rubriken *1.3.3 Operationalisering*.

Könsordning

Könsordningen är maktrelationerna mellan män och kvinnor på en strukturell nivå (Wahl m.fl. 2001 s. 38 f). Inom organisationer som universitet undersöks könsordningen genom studier av könstrukturer och symboler.

Könsblind

En könsblind ansats tar ingen hänsyn till strukturella förhållanden baserade på kön, eller könsfördelningen på olika nivåer i en organisation (Wahl m.fl. 2001 s. 65 f).

3. Organisationsöversikt

Örebro har de senaste femtio åren haft en rad högre utbildningar i olika former, bl.a. var man universitetsfilial åt Uppsala under många år. 1977 slogs alla utbildningar ihop och bildade Örebro Högskola och 1999 blev man universitet.

Idag har Örebro universitet drygt 15 000 studenter på elva institutioner. Två tredjedelar av studenterna på grundnivån är kvinnor. Lärosätet erbjuder 80 olika utbildningsprogram och 800 fristående kurser inom ett femtiotal ämnen. Några av dessa ges på andra orter i regionen, Örebro universitet finns också i Grythyttå, Kopparberg och Karlskoga. Totalt har man 1 100 anställda. Könsfördelningen över hela personalgruppen faller inom 40/60 procent (SCB rapport UF23SM0501 2004 s. 4)

Universitetets verksamhet styrs av rektor, prorektor, en ledningsgrupp samt universitetstrytelsen. Ledningsgruppen samordnar verksamheten och består av

dekaner, rektor, prorektor och studentrepresentanter. Förvaltningen företräds av universitetsdirektören och informationschefen har rätt att närvara. Vidare har universitetet åtta rådgivande organ: professorsnätet, jämställdhetsrådet, biblioteksrådet, prefek

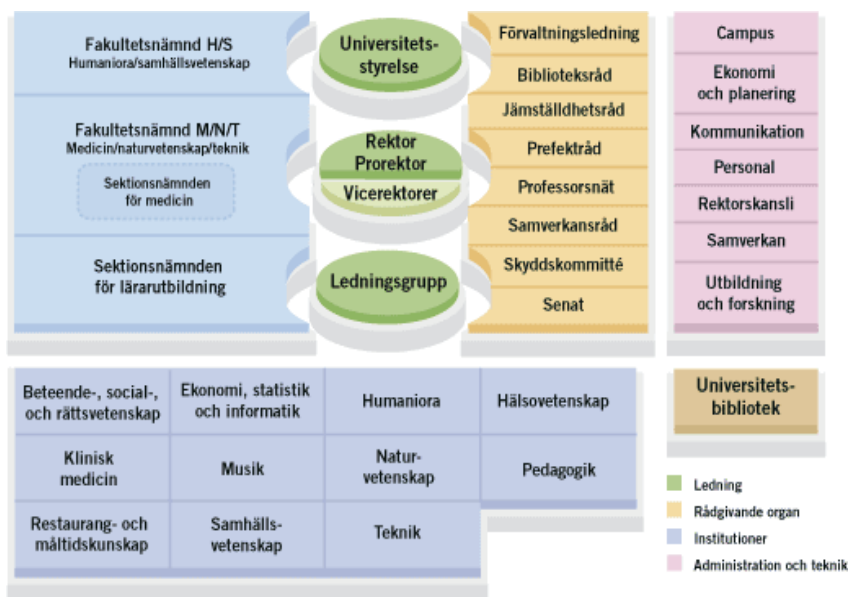


Fig. källa: www.oru.se

trådet, förvaltningsrådet, senaten, skyddskommittén och samverkansrådet.

Institutionsstyrelsen är det främsta policyorganet vid varje institution. Den består av sex lärare, varav en är prefekten, fyra studenter och två anställda inom administrationen eller universitetets tekniska del. Representanter för studenterna utses av studentkåren, övriga genom val. Institutionsstyrelsen har ansvar för jämställdhet inom utbildningarna på institutionen (Ledningsorganisationen vid institutionen 2002 s. 4).

Ytterst ansvarig för jämställdhetsarbetet vid Örebro universitet är rektor. Vidare finns en jämställdhetshandläggare anställd. Lärosätet har även ett jämställdhetsråd, där ordförande utgörs av en fast halvtidstjänst.

Prefekter vid varje institution har det operativa ansvaret och ska arbeta för att skapa en jämställd arbetsmiljö samt för att institutionen lever upp till de i jämställdhetsplanen ställda kraven. Till sin hjälp har prefekten studierektorn (ibid). Vidare sköter prefekten rekryteringsfrågor och lönesättning. Prefekten kan delegera beslutanderätt i frågor som rör institutionernas styrning. (ibid). Befogenheter kan också delegeras direkt av institutionsstyrelsen, fakultetsnämnden eller universitetets styrelse. Ledar- och chefsuppdrag är i princip uteslutande tidsbegränsade uppdrag. För att säkra återväxten har universitetet ett internt chefsförsörjningsprogram (ibid).

Under 2002 genomfördes en institutionsöversyn. I den framgick att universitetet uppfattades som svåröverskådligt och trögt av studenter och personal. Vidare menade man att organisationens beslutstruktur saknade genomlysning. (ibid). För att underlätta samverkan mellan institutionerna och förankra "den gemensamma demokratiska värdegrunden" arbetar man nu för att göra alla styrsystem enhetliga. (ibid).

4. Jämställdhet i text

Här kommer vi nu att referera och sammanfatta universitetets grundläggande dokument rörande jämställdhetsarbete. Då en jämställdhetsaspekt finns i de flesta av universitetets centrala dokument väljer vi att avgränsa vår undersökning och enbart analysera de två huvuddokumenterna, jämställdhetspolicyn och jämställdhetsplanen.

Observera att det endast är vissa meningar som återges i sin fulla korrekthet, och att dessa omges av citattecken. I övrigt har vi fritt sammanfattat innehållet i materialet. Önskas fulltext, vänligen följ respektive referens.

4.1 Policy för jämställdhet 2002-2005

Detta dokument går att hitta som ett styrelsebeslut från den sjunde december år 2001. Öppningsrubriken lyder; Örebro, det jämställda universitetet.

Policyn för jämställdhet menar man ska vara grunden och formatmallen till all verksamhet som förekommer inom universitetet. Den ska alltså även fungera som fundament för de lokala planer som arbetas fram ute på institutioner, kanslier etc.

Enligt sin policy för jämställdhet 2002-2005 ser Örebro universitet det som ett av sina viktigaste mål att "utveckla och säkerställa jämställdhet bland så väl studenter som anställda" (Policy för jämställdhet, Örebro universitet 2001). Man säger sig även ha ett ansvar för att verka som en förebild vad det gäller jämställdhet inför det övriga samhället.

Med själva begreppet jämställdhet säger man sig avse "respekt för kvinnors och mäns lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter" (ibid). Ur detta perspektiv säger man sig medvetet styra utvecklingen i en riktning där verksamheten tilltalar representanter från båda könen, och där man tar hänsyn till båda könen villkor.

Vidare talar man i termer av det demokratiska universitetet där man arbetar utifrån en jämlikhetsprincip, som i detta fall syftar på "rättvisa förhållanden mellan individer och grupper i samhället" (ibid). Det demokratiska universitetet menar man kommer både kvinnor och män till gagn, då det gynnar en god arbetsmiljö. Demokratisering är enligt policyn även något som bidrar "till en jämn maktfördelning mellan kvinnor och män" (ibid).

Ett jämställt universitet, menar policyn, är "fritt från könsmissiga och sexuella trakasserier och inger trygghet hos människorna som vistas där" (ibid). Vidare sägs att "universitetets traditioner och strukturer ska vara sådana att de tilltalar studenter och anställda oavsett kön och att de främjar jämställdheten" (ibid).

Enligt policyn ställer universitet upp kravet att utformningen av verksamheten ska resultera i att män och kvinnor har samma möjligheter till utbildning, samt forskning och utveckling i arbetet. För att detta ska kunna vara möjligt vill

universitetet lägga tonvikt på att ”balans råder mellan kvinnors och mäns reella inflytande och delaktighet i beslut på alla nivåer” (ibid). Detta följs av en mening där säger sig ämna underlätta tillvaron för kvinnor och män som arbetar eller har små barn samtidigt som de studerar eller forskar.

Vidare presenterar policydokumentet faktorer samlade under rubriken ”Jämställdhet - ett kunskapsområde” (ibid). Här drar man en parallell till begreppet demokrati, och menar att man i likhet med detta bör se jämställdhet som något man gemensamt kommer överens om ska gälla. Detta eftersom det enligt dokumentet borde ligga i allas intresse att män och kvinnor behandlas lika. Man säger sig även ha en ambition att låta jämställdhetsmålet omfatta betydligt mer än det som ryms inom anknytande lagtexter. Därefter radas upp hur könsperspektivet ska genomsyra allt som rör verksamheten inom universitetet. För att detta ska uppnås framhåller man betydelsen av ”strukturer, rutiner, utbildning och forskning som gör jämställdhetsarbetet synligt och möjligt att utvärdera” (ibid). Detta menar man även medför ett behov av jämställdhetskompetens hos de som ska ”verka som aktörer för jämställdhet inom sitt område” (ibid).

Man menar vidare att det ligger på universitetets axlar att verka för en större kunskap gällande medvetenheten om ”de hinder för jämställdhet som grundar sig på dolda strukturer och makthierarkier” (ibid). Här säger man sig redan ha könsteoretisk kompetens på universitetet, men att man även måste vara noga med att ta vara på den. På uppdrag av rektor ska man på ett konkret sätt kunna uppvisa vilka åtgärder man vidtar för en ökad jämställdhet.

Vad det gäller rekrytering av både studenter och personal sägs det att allt ska ske i enhet med universitetets uppställda policy för jämställdhet. Här ska man sträva mot en utformning som stimulerar till ”icke traditionella utbildningsval för både kvinnor och män” (ibid).

Vidare vill man verka för ett könsblandat ledarskap. Att maktbalansen mellan kvinnor och män i ledningen är jämn anser man vara en förutsättning för att en reell jämställdhet ska råda. Av denna anledning uppmanar man till aktiva åtgärder i syfte att ha en jämställd rekrytering till universitetets ledningsorgan. Här betonar man dock vikten av att ”könsbalansen inte enbart blir en fråga om antalet kvinnor och män utan också en fråga om möjligheten att utveckla visioner och mål samt att formulera problem och sätta normer” (ibid).

Dokumentet innehåller även ett avsnitt om karriärplanering och ledarskaps - utveckling. Här sägs det att man ska göra medvetna satsningar för att öka antalet kvinnliga lektorer och professorer. Genom ledarskaps - och kompetensutveckling riktad till kvinnliga adjunkter och lektorer ställer man upp målet att fram tills år 2006 ha en könsfördelning i professorskåren med satserna 40/60 procent. Karriärutveckling i form av ledarskaps- och kompetensutveckling ska även komma att omfatta kvinnor inom administrativa arbetsområden.

Vidare görs ett kortare inlägg om en könsmedveten lönestruktur, där man menar att ”osakliga löneskillnader ska elimineras” (ibid). Denna aspekt av jämställdhetsarbete är direkt hämtad från Jämställdhetslagen (Sveriges rikets lag 2003 s. B: 460). Som aktiva åtgärder i syfte att uppfylla detta mål nämns tydliga riktlinjer att använda vid lönesättning, och därmed kunna göra rättvisa bedömningar där likvärdiga löner sätts upp.

Vad det gäller resurser för jämställdhetsåtgärder görs gällande att alla nödvändiga resurser ska redovisas i verksamhetsplanering och budgetarbete.

För att jämställdhetsarbetet på universitetet ska kunna följas upp kräver policyn att det beskrivs i verksamhetsplanerna "på ett sådant sätt att det är möjligt att utvärdera både ur kvantitativt och kvalitativt perspektiv" (ibid).

Policy för jämställdhet 2002-2005 avslutas med uppgiften om att den samma "ligger till grund för universitetets jämställdhetsplan samt de lokala planer som arbetas fram vid institutioner, bibliotek, kanslier och avdelningar" (ibid).

4.2 Jämställdhetsplan 2004 - 2005

Från år 2004 går det att hitta en jämställdhetsplan som i mångt och mycket påminner om den ovan presenterade policyn för jämställdhet. Planen är antagen den nittonde maj 2004, men gäller enligt ett tillägg från rektorn även under 2005.

Här säger man att universitetets jämställdhetsarbete i grund och botten regleras av regeringsformen, men att man utöver detta även på eget initiativ ska verka aktivt för att jämställdhet skall uppnås. Man menar vidare att Örebro universitet ska verka för att "skapa en solid plattform för ett genusmedvetet universitet" (Jämställdhetsplan 2004 s. 2).

Dokumentet fastslår att ett av de viktigaste arbetsområdena är en "jämställd intern och extern rekrytering av personal till såväl nya anställningar som till olika positioner inom organisationen" (ibid.).

4.3 Övriga dokument

Örebro universitet har skrivit in sina jämställdhetsambitioner i anställningsordningen för doktorander och för övrig personal, i sin lönepolicy och i löneriktlinjerna, i arbetsmiljöplanen, i planen för samverkan med samhället, i planen för ledningsorganisationen samt i policyn mot sexuella trakasserier. Det refereras dock hela tiden tillbaka till universitetets jämställdhetspolicy och jämställdhetsplan, vilka sägs skall utgöra grunder för lärosätets jämställdhetsarbete.

4.4 Textanalys

Vi ska nu presentera den diskursanalys vi gjort på tidigare redovisade dokument. För en klar och tydlig disposition kommer vi att dela in analysen utifrån vår valda teoris tre olika ingångar: struktur, symbolism och förändring. Med denna analys vill vi spåra det jämställdhetsarbete som syftar till att leva upp till regeringens krav.

4.4.1 Den strukturella diskursen

Wahl menar att organisationsmönster ofta talar för att kvinnor befinner sig på maktlösa positioner i organisationer där maktstrukturen begränsar kvinnors möjligheter (Wahl red. 2001 s. 67). Örebro universitet uppger genom "Policyn för jämställdhet" att man aktivt arbetar för att omforma alla typer av strukturer så att de tilltalar kvinnor lika mycket som män. Samtidigt som det är positivt att man uppmärksammar att organisationens strukturer påverkar män och kvinnor olika, är det också viktigt att fundera över valet av ordet *tilltalar*. För oss känns det inte som ett begrepp som signalerar att genomgripande förändringar ska vidtas, utan snarare en kosmetisk åtgärd.

Örebro universitet hyser uppfattningen att jämställdhet skulle medverka till en god arbetsmiljö, varför man även verkar anse att jämställdhet är det bästa för alla inblandade parter. Att över huvud taget erkänna att det finns maktstrukturer inom organisationen är enligt den teori vi prövar en förutsättning för att jämställdhetsarbete ska kunna påbörjas. Ett bevis på att universitetet erkänner förekomsten av strukturer är att man säger sig vilja öka medvetenheten om "dolda strukturer och makthierarkier" (Policy för jämställdhet 2001-2005).

Som redan presenterats i uppsatsen teoriavsnitt lyfter Wahl fram tre kategorier som kan användas för att påvisa förekomsten och betydelsen av strukturer i en organisation. De benämns med rubrikerna *möjlighetsstruktur*, *maktstruktur* och *antalets betydelse* (Wahl red. 2001 s. 68).

Möjlighetsstrukturer behandlar kvinnors möjligheter att förflytta sig och utvecklas inom organisationen. Betydelsen av dessa strukturer är enligt "Policyn för jämställdhet" någonting som Örebro universitet tagit fasta på. Genom att svart på vitt fastslå att män och kvinnor ska ha samma rätt till utbildning, forskning och utveckling i arbetet tydliggör man ambitionen att skapa en möjlighetsstruktur som även gynnar kvinnor. Ingen ska hindras av att man parallellt med studier eller forskning förvärvsarbetar eller kombinerar sitt arbete med ett föräldraskap.

Kategorin maktstruktur knyter an till faktorn *dolda hierarkier*. Enligt sin jämställdhetspolicy erkänner Örebro universitet tydligt att makthierarkier kan verka som ett hinder i arbetet för ökad jämställdhet. Detsamma gäller även för den tredje strukturella variabeln: antalets betydelse. Här menar organisationsteori med könsperspektiv att personalgruppers sammansättning, och huruvida ett visst kön är i majoritet eller minoritet, får konsekvenser för individens prestationer (Wahl red: 2001 s. 70). Örebro universitet visar tydlighet i ambitionen att uppnå ett könsblandat universitet på alla nivåer. Extra tydligt blir dock målet att nå könsblandning inom ledarskapet. Om inte dessa mål uppfylls anser man enligt policyn inte att någon reell jämställdhet kan råda.

4.4.2 Den symboliska diskursen

Örebro universitet ger inget konkret uttryck för en ambition att omvärdera symboliska föreställningar om kön i sin jämställdhetspolicy. Man kan dock ana att formuleringen "ökad medvetenhet kring dolda strukturer och makthierarkier"

syftar till att förändra kulturen inom vilken normen av vad som är kvinnligt respektive manligt finns (Policy för jämställdhet 2001-2005).

En aspekt som möjligtvis kan ses som en vilja att jobba mot ändrade symboliska föreställningar är att man från universitetet säger sig sträva mot ett könsblandat ledarskap (ibid.). Eftersom just ledarskap är manlig symbolik kan åsidosättandet av denna aspekt leda till att patriarkala maktstrukturer fortsätter att prägla organisationen (Wahl red: 2001 s. 148). Enligt policyn för jämställdhet ska universitetet sträva efter jämna ut maktbalansen mellan män och kvinnor genom att arbeta mot ett könsblandat ledarskap.

4.2.3 Diskursen om förändring

Vad det gäller den teoretiska ingång som går under rubriken förändring finns det en hel del intressanta saker att analysera i "Policy för jämställdhet". Som bekant handlar denna teoriingång om hur man kan förstå jämställdhetsarbete som en form av organisatoriskt förändringsarbete.

Till att börja med vill vi återknyta till den del av organisationsteorin med könsperspektiv som säger att organisationens ledning är central i jämställdhetsarbetet. Enligt jämställdhetslagen är det alltid ledningen som har ansvar för att man lever upp till de krav som ställs utifrån (Wahl red. 2001 s. 177). Därför kanske inte rektor bör få en alltför stor dunk i ryggen när denne enligt policyn delegerar uppdrag att utarbeta handlingsprogram och organisationsplaner.

Om ett genuint stöd för jämställdhetsarbetet inte finns från högsta ort i en organisation befinner sig hela processen i farozonen. Detta då det främst är ledningen som sitter på makten att driva igenom alla typer av förändringar. Om de som befinner sig en bit ned i hierarkin vill ägna sig åt att öka jämställdheten har de svårt att få gehör för detta utan att ha ledningen med sig (Wahl red. 2001 s. 177).

Enligt organisationsteorin är det dock viktigt att man skiljer på vad som kallas för aktivt respektive passivt stöd. Skillnaden kan sägas ligga i huruvida den ytterst ansvarige inom ledningsgruppen offentligt visar upp en positiv inställning till jämställdhetsarbetet eller inte. Som ovan framgår säger oss analysmaterialet ingenting om huruvida rektors inställning är positiv eller negativ.

Som tidigare nämnts ger policyn uttryck för ambitionen om ett könsblandat ledarskap. Här kan man få uppfattningen att sammanställarna av policyn insett vikten av kvinnor på höga poster, i syfte att förankra idén om jämställdhet i hela organisationen.

Den organisationsteoretiska ingången förändring behandlar en del av de metoder organisationer kan använda sig av i sitt jämställdhetsarbete. Bl.a. nämns kartläggning av löneskillnader mellan kvinnor och män. Denna metod har Örebro universitet enligt sin jämställdhetspolicy tagit fasta på, då man säger sig ha för avsikt att kartlägga lönerna ur ett könsperspektiv.

En annan metod som blir uppmärksam i policyn är reglerad rekrytering. Man säger sig här vilja arbeta i en riktning där rekryteringsarbetet präglas av den i övrigt rådande synen universitetet har på jämställdhet. Lite vagt formulerat sägs

det att rekryteringsarbetet ska ”analyseras ur ett könsperspektiv” (Jämställdhetsplan 2004-2005). Enligt Wahl skulle ett sådant förhållningssätt knappast godkännas som metod för rekrytering. Hos henne är det nämligen en grundläggande faktor att metoden handlar om att ”slå hål på argument som *det finns inga kvinnor*, istället för att bemöda sig om att se dem” (Wahl red. 2001 s. 182).

En tredje metod rör utbildning och ledarutveckling. Policyn talar som tidigare nämnt om jämställdhet som ett kunskapsområde. Örebro universitet vill ta tillvara den könsteoretiska kompetensen inom organisationen. Detta med avsikten att sprida kunskap i hur man synliggör dolda hinder för jämställdhet. Detta tillvägagångssätt kan ses som en metod i att sprida kunskap om kön och könsordningen inom personalgruppen och i samhället. Wahl skulle kalla denna typ av utbildning för feministisk medvetandehöjning (Wahl red. 2001 s. 184).

Vad det gäller ledarutvecklingen ställer policyn upp ett tydligt mål under rubriken ”Karriärplanering och ledarskapsutveckling” (Policy för jämställdhet 2001-2005). Ledarutveckling är enligt Wahl en synliggörande metod i syfte att öka jämställdheten, så länge innehållet i utbildningen inte är könsblint. Av policyn framgår det inte ifall man har för avsikt att prägla utbildningen med ett könsmaktsperspektiv, varför denna punkt inte helt och hållet lever upp till metoden om ledarutveckling (Wahl red. 2001 s. 186).

5. Jämställdhet i tal

Vi har valt att göra ett fåtal intervjuer. De personer vi intervjuat representerar några av de utbildningsinriktningar som finns på Örebro universitet. Vidare finns alla nivåer i personalgruppen, från doktorander till professorer, representerade. Könsfördelningen är jämn. Alla intervjuer gjordes anonymt.

I intervjuerna utgick vi från ett par teman med förutbestämde frågor och uppmanade därefter den intervjuade att själva utveckla sina funderingar kring ämnet. De teman vi använde oss av var följande:

- Den akademiska världen är uppbyggd kring manliga strukturer, och detta påverkar jämställdhetsarbetet.
- Hur ser det aktiva jämställdhetsarbetet ut på institutionsnivå och på en övergripande universitetsnivå? Vilka konkreta åtgärder för att öka jämställdheten har du initierat/tagit del av/hört talas om?
- Örebro universitet har varit duktiga på att leva upp till regeringens krav på jämställdhet inom personalgruppen (Högskoleverkets databas för jämställdhet: 2005 <http://nu.hsv.se/nu/index1.html>, SCB rapport UF23SM0501 2004 s. 4). Vad anser du vara orsaken?

5.1 Intervjuanalys

Vi har valt att analysera våra intervjuer utifrån samma tre teoriangångar som vi använt oss av vid analysen av jämställdhetsplanerna etc. Vi kommer inte att analysera varje intervju för sig, utan istället behandla samtliga som en sammanhängande textmassa. Observera att analysen består av tolkningar gjorda på en latent nivå, och att vissa inslag därför kan tendera att utgå från våra egna spekulationer.

5.1 På tal om struktur

Av våra samtal med slumpvis utvalda anställda vid Örebro universitet framgår det att fyra av sex tillfrågade säger sig se patriarkala maktstrukturer som orsak till att universitetsvärlden inte är en organisation jämställd mellan män och kvinnor. Ingen av dessa fyra personer stannar upp mer än två sekunder innan de levererar svaret på den direkta frågan om struktur eller aktörsorsak. Som argument för denna ståndpunkt nämns bland annat att "universitetet inte är någon isolerad ö,

utan en en del av hela det övriga samhället”, en liknelse som används av två av de intervjuade personerna. Ett uttalande som detta innebär att man ser patriarkala maktstrukturer i samhället i stort, och att man därför antar att de också finns inom den egna organisationen (Wahl m.fl. 2001 s. 68)

En av de tillfrågade personerna skriver professor på visitkortet, och även hon anser att det är strukturer som sätter käppar i hjulen för kvinnorna. Här kan man se ett exempel på motbevis av teorin om positionering som vi nämnde tidigare i uppsatsen. Av våra intervjuer framgår det att denna högt uppsatta kvinna inte märkbart försöker distansera sig från sina samkönade kollegor längre ner inom universitetshierarkin. Det skulle hon enligt Norlander ha gjort ifall hon ansett problem relaterade till individnivå som ensam anledning till ojämn könsfördelning inom den akademiska världen (Norlander 1994 s. 4).

Att universitet i sin policy för jämställdhet säger sig vilja öka medvetenheten om ”dolda strukturer och makt hierarkier” (Policy för jämställdhet 2001-2005) är ett faktum vars bäraktighet kan analyseras i våra intervjuer. När två av sex tillfrågade över huvud taget inte ser de nämnda strukturerna har man naturligtvis problem om man säger sig vara ett universitet som enat kämpar för jämställdhet.

Som vi senare kommer att gå in på är det även dessa två personer som kan rada upp minst antal konkreta exempel på aktivt jämställhetsarbete inom organisationen.

5.2 Symbolism

Tre av våra intervjuobjekt är noga med att betona att även om en organisation är jämställd på papperet så behöver det inte ha någon absolut förankring i verkligheten. Om man ska analysera vad som ligger bakom dessa uttalanden anar man att de tillfrågade tycker att universitetet får lite väl mycket positiv uppmärksamhet rörande sitt jämställdhetsarbete. Exempel på dessa tankegångar är uttalanden som ”nog har vi kommit långt här i Örebro vad det gäller regeringens mål för antalet kvinnliga professorer, men det innebär ju långt ifrån att vi är ett jämställt universitet” (Intervju nr. 3).

Dessa resonemang är intressanta att koppla till den teoretiska ingången om symbolism. Här säger teorin att även om den sociala strukturen ger sken av att vara jämställd så kan de fortfarande finnas dolda strukturer i bakgrunden. Trots att kvinnor i antal kan dominera arbetsplatsen kan det på en symbolisk nivå existera ett ledarskapsideal präglad av maskulina normer. Är detta fallet känns det fullt förståeligt att de tillfrågade personerna inte anser sig verka i en jämställd organisation, trots att denna ofta stoltserar med att vara just detta. (Wahl m.fl. 2001 s. 157)

I övrigt vad det gäller den teoretiska ingången symbolism råder samma svårigheter med att analysera det material vi har. Återigen är det ledarskapsidealet som är det mest utmärkande.

5.3 På tal om förändring

Wahls teoretiska resonemang om att organisationers ledning är central i jämställdhetsarbetet får definitivt vatten på kvarnen efter vad som kommer fram i våra intervjuer. Samtliga tar upp just ”starka viljor inom ledningen” eller ”uttalad vilja från ledningen” som jämställdhetsarbetets främsta drivkrafter.

Samtliga tillfrågade verkar även positivt inställda till det arbete som görs, även om förvånansvärt få verkar veta vad det innehåller på ett konkret plan. Hälften svarar att de inte är så insatta, och bara en tredjedel kan ge exempel på metoder som används i jämställdhetsarbetet. Här nämns bland annat könsblandad kurslitteratur (Intervju nr. 1) och ”någon slags dag rörande jämställdhet” (Intervju nr. 4) Ett annat prov på jämställdhetsarbete som exemplifieras är genusaspekter i den ordinarie utbildningen. Bara en av sex nämner dock detta som en aktiv metod för jämställdhetsarbete.

Vad det gäller den i policyn för jämställdhet utlovade granskning av osakliga löneskillnader får vi en intressant kommentar från en av de intervjuade. Denna uttrycker sitt missnöje över att universitet inte lever upp till regeringens krav inom området, men är dock ensam om att reflektera över detta faktum. Ingen av kvinnorna i våra intervjuer nämner något om de ledarutbildningar som skulle komma till stånd enligt jämställdhetspolicyn. Oavsett om de genomförts eller inte har de inte gjort föga intryck hos våra intervjuobjekt.

Vad gäller frågan om resurser till jämställdhetsarbete anser samtliga att det inte finnas några uppenbara problem. Den genomgående diskursen verkar vara att jämställdhet inte är en fråga om pengar, utan om att ändra på invanda normer. En kvinna högt upp inom organisationen menar till exempel att just det normgivande arbetet är det viktigaste, särskilt vad det gäller rekrytering av doktorander och professorer etc. ”Sånt får man ju inga resurser till, men det bör ju faktiskt hända i alla fall” sägs det. (Intervju nr. 4).

Vad det gällde policyn för jämställdhetsarbetet kunde vi som tidigare nämnde inte analysera huruvida den ytterst ansvarige inom ledningsgruppen offentligt visar upp en positiv inställning till jämställdhetsarbetet eller inte. Med resultatet av intervjuerna verkar det dock luta åt hållet att stödet för jämställdhetsarbete från den högsta ledningen är starkt. Om fallet varit annorlunda är vi tveksamma till att så gott som samtliga intervjuade skulle ange just ledningen som en av de främsta orsakerna till att jämställdheten drivs framåt. I enighet med den teoretiska ingången om förändring kan man alltså här dra en, om en försiktig, slutsats att ledningen ger ett aktivt stöd till jämställdhetsarbete inom organisationen.

6. Sammanfattning och slutsatser för den teoriprovande delen

Vi har analyserat Örebro universitets ”Policy för jämställdhet 2002-2005” och ”Jämställdhetsplan 2004 – 2004” och ställt resultatet av detta mot det material vi samlat in genom intervjuer med sex anställda inom organisationen. Utifrån en organisationsteori med ett könsperspektiv har vi sedan försökt utröna om denna vinkel är ett vinnande koncept då det gäller att studera jämställdhetsarbetet inom en organisation.

Vad det gäller jämställdhetspolicyn har vi under arbetets gång ofta fått uppfattningen att det är just organisationsteori med ett könsperspektiv som man använt som mall då man utarbetat policyn. Det sätt man valt att arbeta på i syfte att öka jämställdheten på universitetet överensstämmer nästan till fullo med de teoretiska ingångar vi valt att pröva. Efter komplettering med informationen från intervjuerna verkar det även som om ledningen faktiskt har ett genuint intresse av att det förs ett aktivt och fungerande jämställdhetsarbete inom organisationen.

Av detta kan vi dra en första slutsats. Universitetet har valt att använda sig av en ansats där man uppmärksammar strukturella hinder som ligger i vägen för kvinnor att nå samma höjder inom organisationen som män. Tankegångarna hos de anställda verkar vara samma, med vissa undantag. Även kvinnor på höga positioner, vilka vi i början misstänkte skulle positionera sig i frågan genom distansering till de underordnade, ansåg att det i strukturen som felet ligger.

Så långt är alla överens. Det borde betyda att Örebro universitet är på väg i rasande fart i rätt riktning. Snart blir man alltså ett universitet där hälften av de anställda på höga nivåer inom hierarkin även kommer att representera halva mänskligheten? Nej, här tar det stopp. Våra intervjuobjekt väcker frågan om de fina jämställdhetsdokumentens klara och tydligt uttalade ambitionerna att skapa ett helt och hållet jämställt universitet verkligen genomsyrat organisationen. Om så är fallet, varför kan så få av våra intervjuobjekt ge konkreta exempel på aktivt jämställdhetsarbete inom universitetet? Varför uppger en tredjedel av de tillfrågade att de känner sig dåligt insatta i jämställdhetsarbetet på arbetsplatsen? Och varför får vi ett högt skratt till svar när vi inför en av de anställda för Örebros framgångsrika jämställdhetsarbete på tal?

Dessa faktorer tycker vi talar sitt eget tydliga språk. Örebro universitet är inte fullt så jämställt som man kan uppfatta efter att ha studerat vilka ambitioner man hyser inom ämnet. Alltså vill vi även dra slutsatsen att en strukturell ansats, i vårt fall organisationsteori med ett könsperspektiv, inte är tillräckligt i strävan mot att förklara vad som behövs för att göra ett lärosäte jämställt. Först i kombination med resultatet av vår teoriutveckling, där vi belyser vikten av enskilda aktörer och individer, anser vi därför att man kommer ett steg närmare den rätta kursen.

7. Teoriutveckling

Del två i vår uppsats har ambitionen att vara teoriutvecklande. Varför, kan man fråga sig. Var inte vårt arbete med att applicera organisationsteori med ett könsperspektiv framgångsrikt? Jo, absolut. Att använda sig av denna teoriansats är ett mycket spännande och relevant sätt att studera och analysera organisationer och hur de reagerar på nya idéer.

Trots det menar vi att organisationsteorin enbart erbjuder en del av förklaringen. När man använder sig av teorin med ett könsperspektiv så som den ser ut idag anser vi att man missar en väsentlig del av svaret på frågan varför organisationers strukturer ser ut som de gör och vad som kan få dem att ändras.

Därför propagerar vi för att ett organisationsteoretiskt tema med fokus på aktörer bör finnas med i organisationsteori med ett könsperspektiv.

7.1 Aktörer i teorin

Inom organisationsteori med könsperspektiv är symbolik ett teoretiskt tema. Här talas det om att se på strukturer med en kritisk blick. Med detta menas att personer inom en organisation är medvetna om strukturernas utseende och verkan på dem. För att en förändring skall kunna komma tillstånd menar Wahl att den kritiska blicken måste omvandlas till en kritisk röst (Wahl m.fl. 2001 s. 160 f). Att göra en utvärdering av t.ex. löneskillnaderna inom en organisation kan bli en viktig symbolisk förändringshandling. Den kan i sin tur inspirera individer till att försöka göra ytterligare strukturella förändringar.

Vikten av att organisationens ledning stödjer jämställdhetsarbetet har nämnts tidigare i uppsatsen. Om man från ledningens sida är passiv signalerar detta till aktörer på andra nivåer att jämställdhet inte är viktigt, vilket kan hindra positivt förändringsarbete (Wahl m.fl. 2001 s. 177).

7.2 Aktörer i det empiriska materialet

I en av våra intervjuer angav intervjuobjektet att anledningen till att genusaspekter nu ingick i utbildningen vid personens institution berodde på att yngre personal med ett intresse för sådana frågor tillkommit.

Vidare framkom det i vårt empiriska material att man på Örebro universitet utsett viss personal att vara ansvarig för att konkreta jämställdhetsåtgärder genomfördes. Dessa fick uppdraget att driva jämställdhetsfrågor som en del av sina arbetsbeskrivningar.

En av de intervjuade ansåg sig inte kunna ge några exempel på jämställdhetsarbete vid universitetet. Med svar som "jag vet inte" och "det är jag

inte så insatt i” klargjorde personen att den inte var intresserad av jämställdhetsarbete. Det är minst lika viktigt att man i ett organisatoriskt tema med fokus på aktörer synliggör inte bara de som arbetar för en förändring. Vi menar att de som inte deltar, både p.g.a. okunskap eller ovilja, är också viktiga när man studerar organisationers och strukturers uppbyggnad och förändring.

7.3 Aktörer i analysen

I analysen av intervjuerna återkommer vikten av stöd från ledningen för att jämställdhetsarbetet skall vara framgångsrikt. I våra intervjuer framkom det att majoriteten av de tillfrågade ansåg att ledningen för universitetet var helt eller delvis ansvariga för att ett aktivt jämställdhetsarbete utformats och höll på att implementeras.

7.4 Slutsats

För att göra organisationsteorin med ett könsperspektiv komplett och verkligt effektiv i analysen av organisationers uppbyggnad, anser vi att det är nödvändigt att tillföra ett organisationsteoretiskt tema med fokus på aktörer. Som vi visat i ovanstående genomgång av teorin, empirin och analyserna, spelar aktörer viktiga roller inom organisationens strukturer och vid införandet av nya idéer.

Strukturer må påverka aktörer, men det är aktörerna som skapar strukturerna och som slutligen kan förändra dem.

8. Avslutande diskussion

Örebro universitets ”Policy för jämställdhet 2002-2005” har som vi tidigare nämnt underrubriken ”Örebro - det jämställda universitetet”. Skulle verkligheten likna målen på papperet skulle nog ingen sätta sig upp mot att det är en titel som universitetet verkligen förtjänar. Vi blev så glada när vi upptäckte ett lärosäte som verkade ha en hel del glada nyheter att leverera i fråga om aktivt och fungerande jämställdhetsarbete. Visst förstod vi att Örebro inte var något utopia där man hade hälften kvinnor och hälften män på alla nivåer inom organisationen, men vi såg i alla fall tendenser som pekade på att man lyckats bättre än många andra lärosäten.

Och inte blev vårt intryck sämre efter att vi låtit bekanta oss med den ovan nämnda jämställdhetspolicyn. De punkter och metoder som spaltades upp i detta dokument verkade enligt den organisationsteori vi prövade helt klart vara ett vinnande koncept. Det var därför med spänning och förväntan vi tog kontakt med de personer vi valt att intervjua. Det var en härlig känsla att få fråga någon vad som var anledningen till att en faktor som jämställdhet verkade fungera så bra.

Ganska snart stod det klart för oss att jämställdhet i mångt och mycket fortfarande är ett problem även på Örebro universitet. Detta ger en mängd uppslag till framtida forskningsprojekt. Till att börja med bör självklart utöka antalet intervjupersoner för att göra denna del av materialet statistiskt säkerställt. Vår uppsats har aldrig haft ambitionen att generalisera våra slutsatser, utan snarare röra om och fiska upp lite nya perspektiv till ytan.

Vidare menar vi att man skulle kunna gå vidare från konceptet fallstudie och jämföra olika universitet som har lyckats olika bra i jämställdhetsarbetet. Här skulle man även kunna titta på om det går att se skillnader mellan de anrika universiteten och de modernare högskolorna. Det finns ett helt hav att ösa ur vad det gäller frågeställningar inom vårt valda ämne. Så länge det inte råder fullständig jämställdhet på våra universitet och högskolor kommer det alltid finnas skäl att forska i varför så inte är fallet. Med den dystra statistik gällande utvecklingen inom jämställdhet som i dagsläget presenteras från alldeles för många lärosäten lär vi därför kunna sysselsätta minst ytterligare en generation forskare. Vi är långt ifrån en tillvaro där man bjuder upp till varannan damernas vid rekrytering av nya professorer.

Devisen om ”Örebro, det jämställda universitetet” kan i dagsläget därför inte ses som annat än en vision. Trots det finns det något vi gillar hos detta universitet. Vi tycker att man kan ana en ärlighet i det jämställdhetsarbete universitetet vill driva. Kanske man på allvar inser vilka vinster en jämställd organisation ger alla parter, istället för att bara se målen som ett nödvändigt ont påtvingat av regeringen och med risk att medföra ekonomiska bestraffningspåföljder om de inte uppnås. Visst har de likt andra långt kvar till en fulländad jämställdhet. Men vi ser också något annat. Vi ser *den goda viljan*.

9. Litteraturförteckning

- Bell, Judith. 1995. *Introduktion till forskningsmetodik*. Studentlitteratur: Lund
- Connell, R.W. 2003. *Om genus*. Bokförlaget Daidalos: Uddevalla
- Esaiasson, Peter – Giljam, Mikael – Oscarsson, Henrik – Wängnerud, Lena. 2004. *Metodpraktikan*. Andra upplagan. Nordstedts Juridik: Stockholm
- Marsh, David – Stoker, Gerry. 2002. *Theory and Methods in Political Science*. Palgrave: New York
- Nordberg, Marie. 2005. *Jämställdhetens spjutspets?* Bokförlaget Arkipelag: Göteborg
- Rapport från SCB UF23SM0501 (Statistiken med kommentarer) 2004. Statistiska centralbyrån: Stockholm
- Norlander, Kerstin. 1994. *Det akademiska dilemmat*. Kompendium, Centrum för genusvetenskap: Lund
- Sveriges rikets lag. 2003. Nordstedts juridik: Stockholm
- Wahl, Anna – Holgersson, Charlotte – Höök, Pia – Linghag, Sophie. 2001. *Det ordnar sig*. Studentlitteratur: Lund

9.1 Elektroniska resurser

Örebro universitets hemsida. www.oru.se

Regleringsbrev: gemensamma bestämmelser för universitet och högskolor mm. 2005 samt 2006. 2005-05-12
[www. http://www.esv.se/snabblankar/statsliggaren/statsliggarensoksida.html](http://www.esv.se/snabblankar/statsliggaren/statsliggarensoksida.html)

Högskoleverkets databas för jämställdhet. 2005-05-03
<http://nu.hsv.se/nu/index1.html>

9.2 Intervjuer

Intervjuer gjorda mellan 9 till 11 maj 2006. Transkriberade intervjuer samt inspelningar på CD skiva finns hos författarna.