

LUNDS UNIVERSITET
Statsvetenskapliga institutionen

STV 102
Ht 04
Handledare
Tomas Bergström

Bland glastak och läckande rör

Jämställdhet inom högskolan, en komparativ studie mellan två
institutioner vid Lunds universitet

Lars Larsson
Per Ranstam

Abstract

Why is Swedish academia still characterised by a high degree of gender dichotomy? Which are the reasons why men and women choose different educations and different careers within universities? A plethora of theories has emerged to discern and explain what factors influence sex ratio in higher education and two of the most common metaphors describing different forms of gender inequalities have been the leaking pipeline and the glass ceiling. The aim of this study has been both to chart theoretical development in this field of research as well as analyse what factors influence sex ratio in two Lund university departments.

We chose to perform a comparative study between two very different departments, not just in matters of research interests but, more significantly, in sex ratio from students up to the highest academic levels within the departmental hierarchy. To this aim we have pursued a twofold strategy of both gathering quantitative statistical data while at the same time interviewing the persons in charge of running these departments.

Our results show that sex ratio is influenced by a number of factors. Taking our departure point in the theories presented at the beginning of the study we have tried to categorise some main causes for the differences in sex ratio. Important factors were thus homosociality within the organisation and structural patterns in society.

Key words: university and higher education, gender equality, organisational structure, organisational culture, homosociality

Innehållsförteckning

1 Inledning	4
1.1 Problemformulering och syfte	4
1.2 Metod	4
1.2.1 Material	5
1.2.1 Intervjumetod	5
2. Teori	6
2.1 Organisationsstruktur	6
2.2 Organisationskultur	8
2.3 Jämställdhet i högskolan	12
2.4 Intervjumall	15
3. Beskrivning av dagsläget	16
3.1 Nationellt	16
3.2 Lunds universitet	17
3.3 Socialhögskolan	18
3.4 Institutionen för maskinteknologi	19
4. Analys	20
4.1 Organisationsstruktur	20
4.2 Organisationskultur	22
4.3 Jämställdhetsarbete	23
4.4 Diskussion	27
4.5 Slutsats	28
5. Avslutning	28
6. Referenser	29

1. Inledning

Hur kommer det sig att samhällsvetenskapliga ämnen inte lyckas behålla sina kvinnor när de mansdominerade tekniska ämnena lyckas? Det var gåtan som fick oss att att bora titta närmare på den svenska högskolans jämställdhet.

Den svenska högskolan har förändrats mycket under de senaste 20 åren. Dels har en stor avreglering skett i början av 1990-talet och så har antalet studenter ökat. Statsmakterna har som uttalat mål att 50 procent av en årskull ska gå vidare till eftergymnasiala studier. Även könsfördelningen har förändrats inom högskolan. Från att ha varit en mansdominerad värld är nu kvinnorna i majoritet i de flesta ämnen när det gäller grundutbildningen, Men betyder det att det bara är en tidsfråga innan könsfördelningen är jämn även längre upp inom den akademiska hierarkin? En rad olika förklaringsmodeller har presenterats inom området och vi har valt att göra en studie mellan två institutioner med helt olika könsstruktur. Vi hoppas kunna belysa några olika faktorer som påverkar könsfördelningen och kanske även pröva några av de existerande förklaringsmodellerna.

1.1 Problemformulering och syfte

Vi är intresserade av att studera jämställdhetssituationen inom den svenska högskolan. Det är ett brett och stort område och vi har valt att försöka analysera två frågeställningar:

Hur ser forskningsläget ut vad gäller jämställdhet i organisationer och inom den svenska högskolan och vilka förklaringsmodeller finns det?

Vilka faktorer påverkar könsfördelningen nere på lokal nivå inom den svenska högskolan och hur kan de analyseras utifrån den redan existerande kunskapen?

Ett steg på vägen för att kunna hitta förklaringar till jämställdhetssituationen på lokal nivå är att göra en kort beskrivning av den faktiska könsfördelningen både nationellt och lokalt.

Syftet med vår studie är likaledes tvådelat. Vi vill dels försöka att ge en bild av den existerande kunskapen och forskningsläget inom området organisation och genus och jämställdhet i högskolan och vi vill dels försöka att hitta de faktorer som påverkar könsfördelningen på utbildnings- och institutionsnivå samt att analysera den lokala situationen utifrån de redan existerande förklaringsmodellerna i syfte att om möjligt utveckla dem.

1.2 Metod

Vi har valt att använda oss av komparativ metod för att se om vi kan finna någon eller några gemensamma nämnare som kan förklara fördelningen mellan kvinnor och män på de olika hierarkiska nivåerna. Vi har valt att begränsa vår analys till två enheter, vilket kan anses vara ett lämpligt antal inom ramen för en b-uppsats. Inom komparativ metod har valt att utgå från det som kallas ”mest olika design”, det vill säga vi har valt att jämföra enheter som markant

skiljer sig åt. Denna design har valts därför att vi tror att de faktorer som påverkar könsfördelningen blir lättare att identifiera utifrån ett sådant upplägg.

De enheter som valts är Socialhögskolan och Institutionen för maskinteknologi. En grundläggande skillnad mellan dessa enheter är könsfördelningen på respektive grundnivå. Socialhögskolan har en stor majoritet kvinnor på grundnivån medan grundstudenterna på maskinteknikprogrammet är övervägande män. Maskinteknologi är, föga överraskande, tekniska ämnen och ingår i Lunds tekniska högskola (LTH) medan Socialhögskolans ämne socialt arbete är beteendevetenskapligt och ingår i den samhällsvetenskapliga fakulteten. Studier vid bägge dessa enheter bedrivs inom ramen för utbildningsprogram vilka leder till bestämda yrkesexamina (socioexamina kontra civilingenjörsexamina) vilket gör att det är lättare att följa studenterna än om vi hade valt ett ämne som latin eller historia där studenterna till övervägande del läser på fristående kurser. Studenterna vid Socialhögskolan och i programmet för maskinteknik har således tydliga mål med sina studier och studieavhopp blir uppenbara på ett annat sätt än vid fristående kurser. Således har vi valt två enheter som uppvisar en rad olikheter för att kunna se om vi trots detta kan finna gemensamma förklaringsvariabler och om vi utifrån komparationen mellan dem kan pröva de förklaringsmodeller som finns.

Eftersom området är stort och det inte finns någon etablerad generell teoribildning så har vi valt att arbeta både induktivt och deduktivt. Det betyder att vi försöker förstå den lokala situationen utifrån de olika likheter och skillnader vi kan identifiera samtidigt som vi även försöker pröva ett antal olika teorier på vårt material.

1.2.1 Material

Vi har under arbetets gång samlat in material för att få en bild av hur situationen ser ut nationellt, vid Lunds universitet och på de institutioner vi valt att studera. Materialet består framförallt av statistik utifrån könsfördelning. Vi har även genomfört fyra intervjuer analyseras nedan. Utöver detta har vi, givetvis, för att kunna fördjupa vår analys samlat in ytterligare relevant material från ett antal vetenskapliga skrifter och rapporter.

1.2.2 Intervjumetod

Vi har använt oss av så kallade riktat öppna intervjuer. Detta innebär att vi har haft en vid allmän fråga t ex vad intervjupersonerna som prefekter och studierektorer bedriver jämställdhetsarbetet på institutionen. Denna frågeställning fördjupas sedan genom ett antal följdfrågor under intervjun. Dessa följdfrågor behandlar organisationsstruktur, organisationskultur samt ett område som behandlat hur situationen ser ut, vad de gör och vart det är på väg.

Vi har valt att intervjua fyra personer. Prefekterna leder arbetet på institutionerna samt är de formella arbetsledarna vilket gör att de har ett formellt ansvar för den situationen som råder på enheterna. Vidare har vi valt att intervjua de som har ansvar för grundutbildningen.

1.3 Disposition

Vi har valt att göra följande upplägg på vår uppsats. Vi börjar med att gå igenom en rad teorier kring organisation och kön/genus samt de teorier som finns utvecklade för könsfördelning inom akademien. Teorikapitlet behandlar först de strukturella organisationsformerna och sedan organisationskultur. Teorier kring jämställdhet inom högskolan följer därpå och teorikapitlet avslutas med den intervjumall som utvecklats utifrån teorigenomgången.

Nästa kapitel är tänkt som ett renodlat empiriskt kapitel där vi presenterar statistik rörande könsfördelningen. Vi har kallat kapitlet för beskrivning av dagsläget. Här presenteras först den nationella statistiken, sedan de övergripande siffrorna för Lunds universitet och sist statistiken för Socialhögskolan och Institutionen för maskinteknik.

I det fjärde kapitlet analyseras och jämförs de båda institutionerna. Vi har valt att lägga in redovisningen av intervjuerna här tillsammans med analysen. Alternativet var att lägga redovisningen av intervjuerna separat, men det skulle både göra uppsatsen längre rent textmässigt och dessutom mer svårläslig. Kapitlet avslutas med en diskussion där det insamlade materialet kopplas till teoridelen och att vi presenterar våra slutsatser.

2. Teori

Det här kapitlet handlar om de olika teorier som finns kring området organisation och kön och kring jämställdhet i högskolan. För att få en struktur på teoriavsnittet har vi delat in det i tre delar. Först behandlar vi området organisationsstruktur, sedan organisationskultur och sist teorier kring jämställdhet inom högskolan.

2.1 Organisationsstruktur

Med organisationsstruktur menar vi de formella strukturerna och det formella ledarskapet. Området är stort och teoribildningen på området är likaså både stort och svåröverskådligt. Det finns dock några ständigt återkommande beskrivningar av olika typer av organisationsstrukturer. Vi har försökt beskriva de som är aktuella för den akademiska organisationen.

Den svenska högskolan tillhör den svenska förvaltningen. Ett universitet eller högskola räknas som en myndighet som bland annat utövar myndighetsbeslut, t ex vid betygssättning eller vid utfärdandet av examina. Från statsmakternas sida finns det en given ram för hur en högskola ska vara organiserad även om en viss frihet i organisationsstrukturen medges. Den organisationsstruktur som formellt råder vid landets olika lärosäten brukar inom organisationsteorin kallas för den byråkratiska (Haikola 2000).

Figur 1. Universitetets formella struktur och den akademiska tjänststrukturen



Gareth Morgan beskriver den byråkratiska organisationsstrukturen genom att likna den vid en maskin (Morgan 2000, s 19). Strukturen karaktäriseras genom klara beslutsgångar och en klar hierarki där varje nivå har från början klart definierade uppgifter och befogenheter samt generella regler för organisationen och på förhand bestämda karriärvägar (Morgan 2000 s 20-23).

Den byråkratiska organisationsstrukturen växte fram i slutet av 1800-talet och början av 1900-talet. Den tyske sociologen Max Weber formulerade vad han kallade för ”den idealtypiska metoden” där han renodlade den byråkratiska organisationsmodellen (Bakka mfl. 1994).

På 1970-talet och framförallt under 1980-talet växte det fram en kritik mot organisationsforskningen utifrån ett genusperspektiv. På 1970-talet var den amerikanska sociologen Joan Acker en föregångare (Pettersson 2001 s 19). Hon tog bland annat upp i sin kritik av organisationsforskningen det hon kallade för könsblindhet och att den existerande forskningen inte är opartisk och bara behöver tillägg av ett genusperspektiv (ibid s 19).

Den byråkratiska organisationsmodellen, menar en rad genusforskare, är i grunden patriarkal och syftar till att upprätthålla maktrelationerna (Wahl mfl 2001 s 73-75). Olika typer av kvinnliga erfarenheter och uttryckssätt osynliggörs eller förtrycks inom den byråkratiska organisationen och kvinnor blir på så sätt ständigt underordnade männen (ibid s 74).

Ett centralt begrepp inom genusorganisationsforskningen är homosocialitet. Homosocialitet innebär att den dominerande gruppen orienterar sig mot samma typer som sig själv, med andra ord män orienterar sig mot män (Wahl 2001 mfl s 80 – 81). Kvinnorna är en mer splittrad grupp och i organisationer där män har makten tenderar de att även dras mot männen, dvs de blir heterosociala (ibid). Kvinnor anpassar sig efter organisationen och smälter in, de antar en konformistisk strategi.

För att analysera organisationer har Anna Wahl skapat begreppet könsstruktur. Könsstrukturen har tre delar (Wahl mfl 2001 s 85):

1. Antalsmässig fördelning mellan män och kvinnor i en organisation.
2. Grad av segregering mellan könen i sysslor, yrken och positioner.
3. Hierarkisk fördelning mellan könen, grad av inflytande och makt.

Vid sidan av den byråkratiska organisationsstrukturen finns nätverksorganisationen som också den passar in på högskolan. Nätverksorganisationen beskrivs inom den akademiska världen som det kollegiala ledarskapet (Haikola 2000 s 49). Det kollegiala ledarskapet, som kom att präglade akademien framförallt sedan 1970-talet, utmärks av att beslut fattas gemensamt och att organisationen är platt.

Sett ur ett genusperspektiv så verkar nätverksorganisationen vara en organisationsmodell som bättre tar vara på kvinnors möjligheter. Den har inte den uppbyggnad som den byråkratiska där den hierarkiska strukturen samverkar med den patriarkala och på så sätt automatiskt undertrycker kvinnor (Wahl mfl 2001 s 91).

Det har dock riktats kritik mot det kollegiala ledarskapet inom akademien. Orsakerna är flera. Den främsta kritiken består i att inom akademien så är det bara akademikerna som är med och får ha inflytande över besluten, dvs det kollegiala ledarskapet skapar sin egen struktur utifrån akademisk status. De starka får på så sätt mer inflytande än de svaga (Haikola 2000 s 50).

En ny organisationsform har dock börjat ta sin form inom akademien. Eftersom många inte har förtroende för varken den byråkratiska organisationsstrukturen eller det kollegiala ledarskapet har en trend upptäckts där universiteten mer och mer liknar och drivs likt företag (ibid).

2.2 Organisationskultur

Liksom organisationsstruktur är kulturen ett brett område och har även det blivit föremål för genusforskare. Vi har valt att presentera organisationskultur utifrån Mats Alvessons synsätt. Mats Alvesson är organisationsforskare vid Lunds universitet.

Enligt Alvesson i boken *Ledning för alla* (Sandberg är redaktör) så är kultur som begrepp svårt att definiera, där finns ingen definition som är allmän vedertagen. Det finns däremot en enighet om sex karaktäristiska vilken är följande:

1. Den är holistisk och hänvisar till ett kollektivt fenomen som inte kan föras ned till enskilda individer,
2. en kultur är historiskt bestämd,
3. antropologiska begrepp är viktiga för att kunna belysa kulturfenomen,
4. en kultur är socialt konstruerad d.v.s. kulturen är en i grunden mänsklig skapelse och bärs upp av en grupp människor, vilka fungerar som ett kollektiv,
5. kulturen är ”mjuk”, d.v.s. genuint kvalitativ och låter sig inte (enkelt) mätas och klassificeras, och
6. kulturen är trögrörlig och svår att förändra. (Sandberg 1997)

Enligt Alvesson så är det vidare viktigt att kultur bör avgränsas till att handla om föreställningsmässiga fenomen. Kultur bör alltså inte stå för, vilket det ofta gör, sociala strukturer, beteenden, sedvanor m.m. utan för mentala fenomen. Kultur handlar om betydelser, innebörder och meningar. Kulturen kommer fram till ett yttre plan genom verbal kommunikation, materiella ting, handlingar och händelser, dessa ting som kan observeras är inte det som är intressant utan det är uppfattningar och föreställningar om dessa som är intressant. De fysiska objekten är inte intressanta utan det är vad de betyder för oss i olika kulturella sammanhang. Av detta definierar Alvesson (1997) kultur som följer; ”Kultur skulle därmed kunna definieras som föreställningar och innebörder som är gemensamma för en viss grupp, som ofta uttrycks eller förmedlas i symbolisk form och som vägleder människor i hur de relaterar sig till sin gemensamma omvärld (ibid)”.

När något skall studeras utifrån kulturperspektivet är det enligt Alvesson viktigt att fokusera på vad som är gemensamt för en viss grupp. Den förförståelse, hur man tolkar och tyder saker som gör att individen relaterar sig till en social verklighet som i huvudsak upplevs likartad är viktig. För att människan skall få riktmärken för orientering i livet så använder hon sig av gemensamma symboler som materiella ting, handlingsmönster, specifika händelser och språkbruk som anger särskilda föreställningar och innebörder. Detta gör att kulturen är en viktig del av organisationen (ibid). En bra organisation samverkar effektivt, att få en grupp människor att arbeta bra tillsammans är det som organisation handlar om. För att lyckas med detta så är det viktigt att man kan handla kollektivt och för att göra detta så måste de i organisationen ha ungefär samma verklighetsuppfattning. Ser gruppen mål medel och relationer på ett liknande sätt så är det en bra förutsättning för att organisationen kommer att fungera bra. Alvesson menar att man utifrån detta kan definiera en organisation som gemensamma innebörder. Vi skall dock inte glömma, vilket Alvesson nämner, att en organisation ofta innehåller en kulturell mångfald, ålder, kön, olika samhällsklasser finns representerade mm vilket kan utgöra en motfaktor mot en enhetlig kultur (ibid).

I inledningen av kön och organisation resonerar Billing och Alvesson att mycket av den forskning som görs koncentreras på perspektivet feministiskt –sociologiskt, vilket baseras på föreställningar om rättvisa och sociala problem. De väljer dock att fokusera på könsfrågan ur ett annat perspektiv, nämligen det att man ur ett managementperspektiv kan känna en oro över det ineffektiva utnyttjandet av mänskliga resurser som det nutida könsmönstret ger upphov till. Som det är nu så anställer man på ett irrationellt sätt, man tar inte vara på alla anställdas erfarenheter och synpunkter, och inte heller all kunskap och kreativitet som finns tas till vara på vilket leder till nästan hälften av arbetskraften inte nyttjas vilket innebär ett stort resurs slöseri.

I de flesta kulturer tycks det finnas omfattande betydelse- och normsystem som föreskriver olika verksamheter karakteristiska för kvinnor och män. I samhället finns idag en stark segregation på arbetsmarknaden. Med segregation menas enligt Alvesson och Billing att arbetsdelningen mellan kvinnor och män inte bygger på ”naturliga” färdigheter eller på individens ”fria vilja” utan att det behöver förklaras varför det ser ut som det gör. De delar upp förklaringar på mikro, makro och en mellannivå (Alvesson och Billing 1999 s 61)

Kvinnor har traditionellt sätt arbetat med någon eller alla (förindustriell tid) av följande arbetsuppgifter. Ta hand om barnen, sjuka, äldre och vanföra, att hålla med kläder, att ansvara för barnens fostran och att sköta hemmet. Dagens kvinnor arbetar i månt och mycket med samma arbetsuppgifter även om det har professionaliserats, industrialiserats och kommersialiserats (ibid 1999 s 68-69).

De olika nivåerna har Alvesson och Billing använt för att göra det hela mer pedagogiskt. På makronivå är det mer den allmänna drag i samhället som studeras medan på mellan nivå så är det organisationer och kultur och på mikronivå så är det individen/personen som de studerar.

Makronivå

Marxistisk-feministiska analyser studerar kvinnoförtryckets karakteristiska natur under kapitalismen i ljuset av de könsrelationerna som föregick de kapitalistiska produktionsförhållandena. Utgångspunkten är att kapitalismen är beroende av att arbetskraften reproduceras. Det arbete som kvinnorna utförde i hemmet var ett sätt att både ideologiskt och materiellt reproducera, främst, den manliga arbetskraften och såväl även de rådande produktionsförhållandena. Eftersom kvinnornas primära roll var att reproducera så värderades deras arbetskraft lägre. Enligt marxistisk-feministiska bidrar könsarbetsfördelningen i hemmet till kvinnors sämre situation på arbetsmarknaden. De som stödjer patriarksteorin tror på ett universellt förtryck. Det är männen som grupp som dominerar och kontrollerar kvinnorna som grupp. De ser samhället som ett system av sociala relationer mellan män, som tillsammans skapar en solidaritet som gör det möjligt att kontrollera kvinnors arbete och bevara den ursprungliga könsarbetsdelningen som betraktas som grunden till dagens arbetsdelning mellan könen. (ibid s 74-78)

Mellannivå

När man studerar kön och organisation ur ett organisationsstrukturellt angreppssätt så ser man skillnaderna mellan könen som en reflektion av könsrelationerna i ett formellt och materiellt organisationssammanhang. För att den anställde skall göra karriär är det viktigt att personen befinner sig centralt placerat i möjlighetsstrukturen och inte i ett arbete utan befordringsmöjligheter. Detta betyder att kvinnor kan verka vara mindre intresserade av att göra karriär än män är men att den verkliga orsaken är att de har underordnade positioner i organisationen, där de utvecklar en anti framgångskultur (ibid s 78-81).

Könspolitik handlar om att göra ett arbete tillgängligt eller otillgängligt för ett visst kön. Det handlar inte om offentliga uttalande utan det som praktiseras på organisationsnivå. På organisatorisk nivå finns det enligt Alvesson och Billing vissa belägg för att manliga arbetare motsätter sig att kvinnor träder in på ”deras” arbetsområden. Skälen till detta är att männen är rädda att deras arbete kommer att förlora i status vilket kan ge lägre lön man är även rädd för att kvinnors prestationer kan få män att verka mindre lyckade. Andra saker som män kan vara rädda för är att kvinnorna inte gör sin del, att de måste ändra sitt språk och beteende eller att de utnyttjar sitt kön för att komma undan arbete. De anställdas beteende är viktigt men desto viktigare kan arbetsgivarnas beteende vara eftersom de anställer och delar ut arbetsuppgifter. Arbetsgivarnas stereotypa föreställningar om kön och arbete är väsentliga för hur de delar ut arbete. Bägge dessa teorier kritiserar av Alvesson och Billing för att inte ta hänsyn till att män

och kvinnor följer olika utbildningsmönster, vilket i sin tur får betydelse för arbetsdelningen (ibid s 81-83)

Mikro

Könsteorier på mikronivå är oftast socialpsykologiska. Rollteorin belyser vilket inflytande, över individer, som förväntningar och normer har. De förväntningar som finns i fråga om könsroller påverkar vem vi är, hur vi uppträder och hur andra ser oss. Vi lever upp till dessa förväntningar och kan därmed begränsa oss på olika sätt och till exempel bara ta arbeten eller bete oss på ett sätt som man tror är lämpligt för ens kön. Kulturellt sett förmedlas det att kvinnor och män förutsätts att ha kapacitet för olika saker. Detta leder till män och kvinnor socialiseras på olika sätt och socialisationen i sin tur leder till att vi gör olika val av utbildning och arbete. Socialisationen leder till att män och kvinnor accepterar olika könsroller och positioner i livet. Arbeten som är typiskt kvinnliga, med låg lön och prestige, söks inte av män eftersom de även är just kvinnliga. Kvinnor i sin tur söker inte manliga arbeten eftersom de är främmande för deras identiteter och intressen. De arbeten som kvinnor söker ligger ofta i linje med de sex uppgifter som anses som kvinnans ursprungliga uppgifter. Socialisationen skulle vara att kvinnor inte intresserar sig för ett chefsjobb utan vill ha en balans mellan karriär och familj antingen allmänt eller bara under en del av livet. Alvesson och Billing har viss kritik mot rollteorin. Den första delen av kritiken är att om könsarbetsdelningen skulle vara given av naturen så skulle det inte föras någon diskussion om den. De nämner även att rollerna är normativa och historiskt föränderliga och inte statiska utan kulturellt och socialt konstruerade (ibid s 84-85).

Maskuliniteter, femininiteter och arbete

Alvesson och Billing skriver att istället för att fokusera alltför starkt på en bestämd analytisk nivå kan man lägga ett socialkonstruktivistiskt perspektiv på maskulinitet och femininitet i ett försöka att förstå könsmönster. Genom att använda dessa begrepp så blir det möjligt att knyta an till dels den övergripande samhällsrelaterade kulturen och dels känslor tankar, värderingar och självuppfattningar som karaktäriserar individen. Maskulinitet och femininitet kan användas både på mikro och makronivå och låser inte fast en vid kvinnor och män med kroppen som klassificeringskriterium. Detta gör att man undviker att ge det ena eller det andra könet en enhetlig eller unik häft av mänsklighetens erfarenheter, intressen mm (ibid s 90)

De flesta arbetsplatser är på något sätt indelade efter kön. Könstämplingen gör att arbeten antingen ses som naturliga för ettdera könet. Det går även att säga att arbeten äger en viss könssymbolik enligt Alvesson och Billing. Könssymbolik innebär att "objekt- ord fysiska ting och handlingar – som tillskrivs en vidare innebörd än de 'objektiva' har. En symbol är rik på innebörd och framkallar en subjektiv reaktion som delas av människor som är en del av samma kultur." Könssymbolik går alltså lite djupare än vad könsstämplingen gör eftersom det förutom vad människor direkt tycker utan även vad man tycker indirekt om det. Könssymboliken visar dessutom vilken kulturell logik som ligger bakom en specifik könsstämpling. Rent generellt kan man säga att arbeten som handlar om att bekräfta, försköna, förstärka, prisa andra människors välbefinnande och status har klassats som feminina medan arbeten som handlar om att man skall vara sträng kylig mm ses som maskulina. Traditionellt har många socialt betydelsefulla arbeten givits en maskulin framtoning. Utifrån resonemanget ovan kommer Alvesson och Billing fram till att det är den

sociala konstruktionen av utbildningar och arbeten i maskulinitets- och femininitetstermer som är avgörande för hur män och kvinnor placeras på arbetsmarknaden och i organisationer. Individer anpassar sig sedan i viss utsträckning efter de sociala normerna och förväntningar som finns på dem. Individen finner det naturligt att välja utbildningar, sysselsättningar, arbetsuppgifter och karriärvägar som ligger hyfsat i linje med de kulturella konventionerna och man bryter inte radikalt med dem. Med denna ansats ser man också att det inte enbart är männen som något sorts patriakart som ligger bakom vad som styr hur man väljer. Alvesson och Billing tycker att det är viktigt att betona två element som är viktiga för hur det ser ut i organisationerna. Dels önskan att bekräfta sin könsidentitet och de historiska och nutida sociala processer som konstruerar olika områden, uppgifter och positioner i könstermer. Dels den maktutövning där människan kan berövas det stöd man får av kulturella riktlinjer för att följa ett lämpligt och naturligt beteende. Detta ger en förklaring till könskonservativa mönster hos många människor men också till varför många institutioner och aktörer ger ideologiskt och socialt stöd åt rådande orientering. (ibid s 90-112)

2.3 Jämställdhet i högskolan

En rad olika forskare har gjort studier kring jämställdhet i högskolan. Studierna ligger på olika nivåer, dvs allt från studier på nationellt plan till studier på institutions och individnivå. Vi har valt att presentera ett urval av några olika studier som gjorts för att belysa kunskapsläget och för att ge en bild av de olika förklarings teorier som finns.

Ulla Riis och Leif Lindberg genomförde och presenterade 1996 en studie över ett urval av tjänstetillsättningsärenden mellan 1982 och 1994. Bakgrunden till deras studie var att försöka se om det finns några belegg för att diskriminering av kvinnor förekommer vid tjänstetillsättningar inom svenska högskolor och universitet. Utöver att studera tjänstetillsättningsärenden kompletterades deras studie med en bibliografi där de försökte få en bild av forskningsläget kring rekrytering inom högskolan (Riis och Lindberg 1997).

Av de 311 tjänstetillsättningsärenden som kunde identifieras var det endast 124 där det fanns både manliga och kvinnliga sökanden. I dessa 124 fall utgjorde kvinnorna 22 procent och männen de resterande 78 procenten. Av dem som tilldelats tjänster är 31 procent kvinnor. Resultatet, menade Riis och Lindberg, visar på att de sökande kvinnorna är generellt mer meriterade än de sökande männen.

Ett antal fall specialgranskades med kvalitativ metod. Det var 24 fall som skapat debatt och oenighet. Studien av de 24 ärendena visade inte på några diskriminerande mönster menar författarna. I mer än hälften av fallen blev tjänsten tilldelad till en kvinna. Studien av tjänstetillsättningsärendena visade dock på en tung och utdragen process som författarna menar kan innebära en nackdel för kvinnor. Processen har även problem med legitimitet och brist på förtroende (ibid).

Maj-Britt Hanström har genomfört två komparativa studier. Den första är en studie mellan kvinnliga doktorer i kemi från Kungliga Tekniska Högskolan (KTH) och kvinnliga doktorer i konstvetenskap från Stockholms universitet (Hanström 1997). Studien omfattar elva intervjuer utifrån en bestämd intervjuguide med bestämda teman. Maj-Britt Hanström

urskiljer tre former av karriärtyper: den akademiska karriären, forskarkarriären och chefskarriären. Kvinnorna tycks mest välja forskarkarriären som anses vara den minst traditionellt manliga. Tre former av karriärmönster definieras även: det framgångsrika, det instabila och det stagnerande. Författaren menar att kvinnors val och karriärtyper och kombinationer av dem påverkar karriärmönsterna. Mellan kemisterna och konstvetarna finns det både skillnader och likheter. Bland skillnaderna som ses i intervjuerna är bland annat att kemisterna lättare får jobb innan doktorsexamen och kan snabbare göra karriär än konstvetarna. Bland likheterna hör kvinnornas sociala bakgrund och att kemisterna och konstvetarna anser sig blivit negativt särbehandlade inom akademien.

I den andra komparativa studien som Maj-Britt Hanström gjort fokuserar hon på rekryteringen av kvinnor till forskarutbildningen (Hanström 1996). Studien är gjord mellan KTH och Stockholms universitet, liksom den förra. Enheterna som jämförs är Fakulteten för Maskin och materialteknik och Institutionen för konstvetenskap. Studien är kvalitativ i grunden och bygger på intervjuer. Den fokuserar sig på de organisatoriska likheterna och skillnaderna i allt från processer till jämställdhetsplaner.

I studien konstateras att det finns stora skillnader mellan de olika lärosätenas organisationer och i hur de lägger upp arbetet. Studien jämför lärosätena utifrån en rad olika perspektiv och frågeställningar. Ett av resultaten är att KTHs jämställdhetsproblematik framförallt ligger i underskottet av kvinnor totalt sett då så få kvinnor söker sig till de tekniska ämnena medan Institutionen för konstvetenskaps jämställdhetsproblem är att de har ett överskott av kvinnor i grunden men likväl besitts de högsta positionerna på institutionen av män (ibid).

Liisa Husus doktorsavhandling handlar om den Finska högskolan (Husu 2004). Den fokuserar erfarenheter av könsdiskriminering, stödsystem och överlevnadsstrategier för kvinnor i akademien. Syftet är att identifiera mekanismer, processer och praktiker vilka bidrar till att producera och reproducera ojämlikhet i detta avseende, men också till att hitta processer och praktiker som utmanar och bjuder till motstånd. Hennes avhandling ligger mellan genusstudier, organisationsstudier och vetenskapspolitik samt jämställdhetspolitiska diskussioner inom akademien. Husu använder olika ansatser för att rama in frågeställningen:

Läkmanförståelse av skälen till varför kvinnor är underrepresenterade

Förståelsen bland akademiska talesmän och ”grindvakter/portvakter”, underliggande antaganden och definitioner i vetenskapspolitiken och jämställdhetspolitiken,

Förståelse baserad på main stream-forskning om högre utbildning och vetenskap,

Förståelse baserad på forskning om könsordning och genus inom högre utbildning och vetenskap.

De olika ansatserna/frågeställningarna rör kvinnornas erfarenheter av såväl öppna som dolda former av könsdiskriminering under slutet av 1990-talet och hur dessa erfarenheter tolkas och besvaras i akademien.

Den viktigaste metoden som Husu använt sig av är halvstrukturerade tematiska intervjuer genomförda 1995-1999 med 25 intervjupersoner och sex ytterligare djupintervjuer för att ge en bakgrundsbild. Intervjuurvalet gjordes så heterogent som möjligt utifrån position, ämne och kunskap om genusfrågor. Dessutom etablerades kontakt med 56 ytterligare kvinnor via en annons där erfarenheter av diskriminering efterlystes.

Husu konstaterar att de som deltagit i undersökningen upplever att könsdiskriminering förekommer på många akademiska arenor i Finland. Mycket av diskrimineringen är och förblir dold och outtalad, framförallt därför att kvinnor med dessa erfarenheter inte vill bli stämplade som bråkmakare eller äventyra sin akademiska karriär genom att lyfta fram sina erfarenheter (ibid).

På uppdrag av Högskoleverkets jämställdhetsråd har Ulla Riis och Leif Lindberg fått i uppdrag att göra en uppföljning av sin tidigare studie från 1997. Utgångspunkten i uppföljningen har varit att göra en lägesanalys av hur fördelningen ser ut nationellt över kön och områden samt en uppdaterad bibliografi. Charlotte Wallin har även medverkat i studien (Riis mfl 2005).

I studien pekar de på ett antal olika metaforer som kommit fram inom forskningen kring jämställdhet i högskolan. Det första är glastaket som handlar om diskriminerande mekanismer inom högskolan som hindrar kvinnor från att göra karriär. Den andra metaforen är den läckande pipelinen. Den läckande pipelinens metafor utgår från att kvinnor hoppar av under karriärvägen och det som behövs för att öka andelen kvinnor i toppen är att öka andelen kvinnor i grundutbildningen. Pipelinmetaforen handlar således inte om diskriminering inom högskolan utan om övergripande sociala strukturer som inverkar på kvinnors val (ibid).

I uppföljningen av hur läget ser ut nationellt konstaterar författarna att kvinnorna utgör en majoritet i grundutbildningen men är få i toppen. De går igenom de olika nivåerna inom akademien och hur det fördelar sig på de olika ämnesområdena. De konstaterar även att olika områden verkar ha olika stort läckage av kvinnor inom sina organisationer. Tekniska ämnen verkar t ex vara bättre på att behålla kvinnor än vad samhällsvetenskap är.

För att kategorisera de olika teorierna kring jämställdhet i högskolan har de formulerat en modell. Modellen är en matris med fyra rutor (ibid s 67). De olika rutorna representerar fyra olika förklaringsmöjligheter (figur 2).

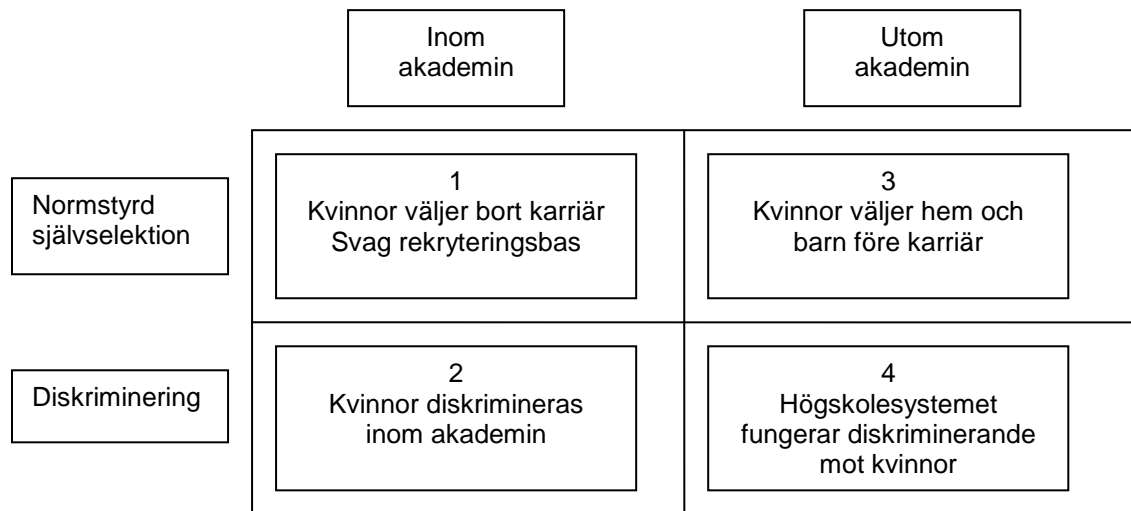
I ruta ett hamnar förklaringar såsom pipelinemetaforen som går ut på att anledningen till att det finns få kvinnor i toppen är att det har varit få kvinnor i rekryteringsunderlaget.

I ruta två finns förklaringar som går ut på att kvinnor diskrimineras öppet eller dolt. Lisa Husus olika förklaringsmodeller återfinns bland annat inom den här rutan liksom glastaksmetaforen.

I ruta tre hamnar förklaringar som handlar om att kvinnor väljer bort att göra karriär till förmån för att de är hemma med barn och familj som de prioriterar.

I ruta fyra finns förklaringar som ännu inte har blivit lika beforskade som de övriga tre. Förklaringarna rör sig dock kring t ex fördelning av resurser och anslag (ibid s 67 – 70).

Figur 2. Indelning av förklaringar till underrepresentation av kvinnor inom den svenska högskolan



2.4 Intervjuguide

Utifrån den genomgångna teorifloran har vi skapat en mall för intervjuerna. Vi redogör här helt kort för innehållet i intervjuguiden:

1 Beskrivning av jämställdhetssituationen på institutionen, både personalmässigt och inom grundutbildningen. Hur många är anställda och hur ser könsfördelningen ut? Hur ser grundutbildningens könsstruktur ut?

2 Beskrivning av den formella strukturen på institutionen. Hur är institutionen uppbyggd? Vilken roll spelar prefekten och studierektorn? Hur är grundutbildningen kopplad till institutionen?

3 Beskrivning av organisationskulturen. Hur fungerar den interna demokratin inom institutionen? Vilken typ av studenter söker sig till grundutbildningen?

4 Beskrivning av jämställdhetsarbetet. Vilka insatser görs? Hur är jämställdhetsarbetet organiserat inom institutionen? Vilka är orsakerna till könsfördelningen?

3. Beskrivning av dagsläget

I detta kapitel, kallat beskrivning av dagsläget, kommer vi att presentera statistik över könsfördelningen nationellt, över Lunds universitet och på de två institutioner vi valt att använda i vår komparativa studie. Vi redovisar även viss statistik över studentgrupperna såsom ålder och social bakgrund. Vidare avslutas kapitlet med en kort presentation av de olika jämställdhetsplaner som är aktuella för vår uppsats.

3.1 Nationellt

Övergripande nationellt visar den samlade statistiken av könsfördelningen en avsmalnande triangel där kvinnorna blir färre och färre i toppen. Av professorerna utgör kvinnorna ca 14 % (2002) medan de utgör en stor majoritet i grundutbildningen. En klar förändring har dock skett under det senaste decenniet då andelen kvinnliga professorer mer än fördubblats (Riis mfl 2005 s 37). Sett utifrån jämställdhetsnormen 40/60 så har sedan 1990, då bara grundutbildningen hade jämn könsfördelning, även doktorandnybörjare och disputerade kommit att hamna inom intervallet. Grundutbildningen idag präglas snarare av att kvinnornas andel är så pass stor att det inte längre kan talas om en jämn könsfördelning där (tabell 1).

Tabell 1. Andel kvinnor i högskolan fördelat på tjänstekategori/nivå och kön 1990, 1995 och 2002

Anställning/examen	1990	1995	2002
Professor	6 %	8 %	14 %
Lektor	18 %	22 %	31 %
Forskarassistent	22 %	27 %	38 %
Doktorsexaminerade	28 %	22 %	44 %
Doktorandnybörjare	35 %	40 %	48 %
Examinerade i GU	64 %	59 %	63 %
Nybörjare i högskolan	57 %	58 %	61 %

Källa: Riis, Lindberg och Wallin 2005 s 37

Bilden av könsfördelningen blir mycket förändrad om den delas upp på de olika verksamhetsområdena inom högskolan.

Tabell 2. Andel kvinnliga professorer fördelat på verksamhetsområde 1993 och 1999

Verksamhetsområde	1993	1999
Humaniora och teologi	15 %	24 %
Juridik	16 %	16 %
Samhällsvetenskap	9 %	13 %
Medicin	5 %	10 %
Odontologi	16 %	13 %
Farmaci	0 %	8 %

Naturvetenskap	4 %	10 %
Teknik	3 %	5 %
Lantbruksvetenskap	7 %	20 %
Skogsvetenskap	2 %	11 %
Veterinärmedicin	12 %	15 %

Källa: Riis, Lindberg och Wallin 2005 s 38

Ser man andelen kvinnliga professorer fördelat på de olika verksamhetsområdena nationellt så blir bilden än mer komplex. De olika verksamhetsområdena skiljer sig åt både i fråga om andel kvinnliga professorer men även i fråga om förändring (tabell 2). Som exempel kan nämnas lantbruksvetenskap där andelen kvinnliga professorer ökat från sju procent till tjugo på sex år medan juridik som hade sexton procent 1993 hade oförändrad andel 1999. Vid en jämförelse med andra personalkategorier längre ner i hierarkin uppvisas samma mönster men andelen kvinnor ökar (Riis mfl 2005 s 13 – 16).

Tabell 3. Andel kvinnor av registrerade studenter och av examina fördelat per område 2001/02

Område	Reg. studenter	Examina
Humaniora och teologi	63 %	70 %
Juridik och samhällsvetenskap	62 %	61 %
Naturvetenskap	44 %	61 %
Teknik	32 %	28 %
Medicin och odontologi	75 %	58 %
Vård och omsorg	89 %	88 %
Konstnärligt område	61 %	56 %
Övrigt område	79 %	69 %
Totalt	62 %	62 %

Källa: Riis, Lindberg och Wallin 2005 s 52 – 53

Den svenska högskolans grundutbildning är dominerad av kvinnor, både vad det gäller de registrerade studenterna och de som tar ut examen (tabell 3). Skillnaderna mellan kurser och ämnen är emellertid stor (Riis mfl 2005 s 52).

3.2 Lunds universitet

Lunds universitet är rikets största lärosäte med ca 27 000 helårsstudenter per år (Högskoleverkets årsrapport 2004 tabellbilaga s 10). Universitetet spänner över åtta ämnesområden och har över 5 700 anställda (Lunds universitets årsredovisning 2003 s 64). I grundutbildningen dominerar kvinnorna (tabell 4), men inte lika mycket som på det nationella planet.

Tabell 4. Andel kvinnor av det totala antalet helårsstudenter vid Lunds universitet 2003

Område	2003
LTH	31 %
Naturvetenskapliga	46 %
Juridiska	59 %

Samhällsvetenskapliga	69 %
Ekonomihögskolan	43 %
Humanistisk-teologiska	59 %
Medicinska	75 %
Konstnärliga	51 %
Campus Helsingborg	76 %
Övriga	40 %
Totalt	53 %

Källa: Lunds universitets årsredovisning 2003 s 32

När det gäller de olika tjänstekategorierna vid Lunds universitet, är spridningen större men uppvisar samma bild som det nationella, dvs ju högre upp i hierarkin, desto färre kvinnor (Tabell 5). Statistiken för Lunds universitet visar också att skillnaderna mellan de olika områdena är stor när det gäller deras förmåga att behålla kvinnor inom organisationen. Som exempel kan nämnas att samhällsvetenskap har 69 % kvinnor i grundutbildningen men bara 30 % kvinnor som lektorer medan Lunds tekniska högskola har 31 % kvinnor i grundutbildningen och 21 % av lektorerna.

Tabell 5. Andel kvinnor per tjänstekategori och område vid Lunds universitet 2003

	Doktorand	Forskarass	Lektor	Professor
LTH	27 %	24 %	21 %	9 %
Naturvet.	39 %	32 %	20 %	6 %
Juridik	46 %	33 %	33 %	16 %
Samh.	53 %	74 %	30 %	19 %
Hum-teol.	55 %	53 %	46 %	27 %
Medicin	65 %	50 %	43 %	10 %
Konstnärl.	43 %	-	27 %	5 %
Totalt	42 %	39 %	30 %	12 %

Källa: Lunds universitets årsredovisning 2003 s 64

3.3 Socialhögskolan

Socialhögskolan vid Lunds universitet inlemmades i universitetet i mitten på 1980-talet efter att ha varit en egen yrkeshögskola. Ämnet socialt arbete är därför ett relativt nytt ämne. Socialhögskolan ingår i den samhällsvetenskapliga fakulteten och bedriver grundutbildning i form av socionomprogrammet, ett yrkesexamensprogram, och några fristående kurser i socialt arbete. Socialhögskolans grundutbildning uppvisar en, för Lunds universitet, bred social rekrytering där ca 25 % av studenterna har föräldrar med enbart grundskola, ca 35 % har föräldrar med gymnasieskola och resterande ca 40 % har föräldrar som är akademiker (Studentbarometern samhällsvetenskap/ekonomi 2004 s 14 -15). Även genomsnittsåldern är högre vid Socialhögskolan jämfört med övriga universitetet.

Könsfördelningen inom Socialhögskolan liknar den övriga samhällsvetenskapliga fakulteten, men kvinnodominansen inom grundutbildningen är större. Samtidigt sjunker andelen kvinnor kraftigt ju högre upp inom organisationen man kommer (tabell 6). I grundutbildningen antas

90 studenter i Lund och 80 i vid Campus Helsingborg per år. Personalstyrkan (exklusive doktoranderna och TA-personalen) uppgår till ca 35 personer.

Tabell 6. Andel kvinnor per tjänstekategori och grundutbildning vid Socialhögskolan 2004

Kategori	Andel kvinnor
Professor	33 %
Lektor	35 %
Adjunkt	69 %
Doktorand	60 %
Grundutbildning	85 %

Källa: Intervju med Claes Lewin, prefekt Socialhögskolan

3.4 Institutionen för maskinteknologi

Institutionen för maskinteknologi ingår i Lunds tekniska högskola som startade på 1960-talet som en fristående teknisk högskola, men som sedan inlemmades i Lunds universitet. Institutionen består av sex avdelningar/ämnen: Hållfasthetslära, Maskinelement, Materialteknik, Mekanik, Mekanisk teknologi och verktygsmaskiner samt Robotteknik. Institutionen har ca 60 anställda (exklusive TA-personalen) och totalt sett utgör ca 10 % av dem kvinnor (tabell 7).

Tabell 7. Andel kvinnor per tjänstekategori och grundutbildning vid Institutionen för maskinteknologi 2004

Kategori	Andel kvinnor
Professor	14 %
Lektor	22 %
Adjunkt	40 %
Doktorand	16 %
Grundutbildning	18 %*

Källa: Intervju med Jan-Eric Ståhl, prefekt Institutionen för maskinteknologi

* 18 % gäller för maskinteknikprogrammet. Maskinteknik teknisk design har 50 % kvinnor.

Grundutbildningen är inte organiserad på samma sätt vid Institutionen för maskinteknik som vid Socialhögskolan. För grundutbildningen svarar de olika utbildningsnämnderna. Maskinteknikprogrammet är dock det program som ligger närmast Institutionen för maskinteknologi. Intaget här är 150 studenter per år. Det nya utbildningsprogrammet maskinteknik teknisk design tar in 30 studenter per år.

4. Analys

4.1 Analys organisationsstruktur

Socialhögskolan och Institutionen för maskinteknologi liknar varandra i sina formella strukturer. De är båda uppbyggda som klassiska institutioner med institutionsstyrelse, prefekt, studierektorer etc. Prefektens roll är densamma om man ser till de strikta arbetsuppgifterna vilket hänger samman med att befogenheterna är lagreglerade. Hit hör t ex ansvaret för institutionens budget och det övergripande personalansvaret.

Institutionen för maskinteknologi är större än socialhögskolan, både vad gäller grundutbildningen och den fasta personalstocken. Den är dessutom indelad i avdelningar för de olika ämnena som ligger under institutionen. Varje avdelning har en person som avdelningsföreståndare.

Grundutbildningen skiljer sig åt mellan de båda institutionerna. Båda är utbildningsprogram som leder fram till examen, men knytningen mellan institutionen och själva utbildningen skiljer sig åt. Socionomprogrammet ligger helt och hållet under socialhögskolan och är därför mycket starkt knuten till institutionen. Situationen för maskinteknikprogrammet är annorlunda. De som ansvarar för utbildningsprogrammet är utbildningsnämnden som i sin tur köper in kurser från institutionerna. Institutionen för maskinteknologi kan därför sägas inte ha en egen grundutbildning som de bestämmer över utan de levererar kurser till ett utbildningsprogram. En annan skillnad är att institutionen hämtar sina doktorander från flera olika utbildningsprogram på Lunds tekniska högskola. Visserligen kommer lejonparten av deras doktorander från maskinteknikprogrammet men en hel del kommer även från teknisk fysik, matematik och elektroteknik.

Vilken roll som de olika kopplingarna spelar för jämställdhetsarbetet är svår att klargöra men Socialhögskolan verkar kunna arbeta mer tillsammans med studenterna tack vare den starkare kopplingen till grundutbildningen.

– *”Ledningens arbete tillsammans med personalen och studenterna är mycket nära och så bra den kan bli nära på. Studentinflytandet är mycket viktigt för oss och studenterna är med överallt inom institutionen” Claes Levin*

Makinteknikprogrammet har dock den fördelen att den [vilka är den?] kan ställa högre krav på institutionen vilket gör att den på så sätt har en starkare ställning, även när det gäller krav på jämställdhetsarbete och arbetsmiljö. Men utbildningsprogrammets friare ställning gentemot institutionerna och ämnena uppvägs genom att de är starkare knutna till fakultetsledningen, i det här fallet Lunds tekniska högskola.

Rent generellt verkar det som om fakulteten centralt är starkare och mer styrande inom Lunds teknisk högskola än inom den samhällsvetenskapliga fakulteten. Det hänger bland annat samman med att Lunds tekniska högskola var en egen fristående högskola innan den blev en del av Lunds universitet. Samhällsvetenskapliga fakulteten däremot består av en rad

institutioner som alla har olika historia och bakgrund. Sett ur strikt formell synvinkel besitter de båda fakulteterna samma befogenheter och mandat.

Prefekternas personalansvar är formellt detsamma inom de två institutionerna som vi studerat, men skiljer sig åt utifrån hur det tillämpas. Socialhögskolans olika kurser inom grundutbildningen leds av de olika kursansvariga lärarna som plockar in adjunkter till att undervisa. I och med att det är de kursansvariga som avgör hur mycket och vilka som ska undervisa så minskar prefektens möjligheter att bedriva aktiv personalpolitik.

– *”Inom vår utbildning är det svårt att som prefekt har kontroll över personalsituationen när det gäller kön och rekrytering. Våra adjunkter som kommer utifrån bär upp vår undervisning och eftersom de kommer från arbetslivet, som är kvinnodominerat, så gör det att vår undervisning till stor del sköts av kvinnor.” Claes Levin*

Socialhögskolan verkar ha byggt upp en mer formell organisation kring institutionens ledning när det kommer till medbestämmande för personalen och för studenterna. Ett exempel är den jämlikhetsgrupp som bildats och som består av olika personer och studenter från institutionen. Gruppen bildades genom en sammanslagning av jämställdhetsgruppen och likabehandlingsgruppen. Gruppen har bland annat tagit fram institutionens egen jämlikhetsplan. Planen ska ligga till grund för Socialhögskolans arbete med jämställdhet och jämlikhet. Här klargörs även vilka olika personer som ansvarar för de olika delarna i planen.

Institutionen för maskinteknologi har inte samma formella arbete inom sin organisation. Jämställdhetsarbetet leds av prefekten men det saknas någon egen jämställdhetsplan. Organisationsstrukturen på institutionen används snarare som så att prefekten och ledningspersonerna sköter det operativa för att de andra på institutionen ska kunna fokusera på sitt eget arbete, med andra ord ses ledarskapet som en form av servicearbete.

Vid sidan av det formella ledarskapet så finns det kollegiala inom institutionerna, vilket är svårare att tränga ner i. Det kollegiala ledarskapet kan både kopplas till den byråkratiska organisationsformen och till nätverksorganisationen. Ett av problemen med det kollegiala ledarskapet är att det byggs upp andra hierarkier än de formella. Den tekniska och administrativa personalen och studenterna har inte samma höga status som de välmeriterade forskarna. På Socialhögskolan finns det en risk med det kollegiala ledarskapet utifrån ett jämställdhetsperspektiv eftersom både studenterna och adjunkterna samt den administrativa personalen domineras av kvinnor medan det är större andel män bland forskarna, t ex är två tredjedelar av professorerna män. Situationen på maskinteknik är inte lika riskfylld på det viset eftersom de kvinnor som finns inom institutionen är lika meriterade som männen och befinner sig, även om de är i minoritet, på samma nivåer rent statusmässigt.

Till det kollegiala ledarskapet kan även föras hur man arbetar inom organisationen. Socialhögskolan är en institution där de olika forskarna och doktoranderna arbetar med sina egna projekt medan Institutionen för maskinteknologi har mer forskningsprojekt där flera personer är knutna. Forskare och doktorander ingår således mer tydligt i en grupp vid Institutionen för maskinteknologi medan arbetet bedrivs under mer individuella former vid Socialhögskolan.

4.2 Analys organisationskultur

Organisationskulturen är svårare att analysera, framförallt om det bara finns underlag från ledningspersonerna. Men en organisationskultur kan beskrivas utifrån ledningens synvinkel. Dessutom finns det en hel del variabler som kan belysas vilka har betydelse för organisationskulturen.

Prefektrollen vid de olika enheterna har både likheter och skillnader sett ur kulturell synvinkel. Båda institutionerna har prefekter som beskriver sin roll som en stöttande funktion. Men det finns även skillnader. Institutionens för maskinteknologis prefekt har en roll som den som skapar och underhåller institutionen som en arena där de andra kan spela. I rollen ingår att sätta upp spelregler och fasta ramar och att klargöra dessa för övriga anställda.

– *”Jag tror att när det gäller prefektrollen så är det viktigaste att man ska föregå med gott exempel och att man ska vara tydlig i sitt ledarskap. Tydligheten är kolossalt viktig.” Jan-Eric Ståhl*

Socialhögskolans prefektroll är mer av karaktären att vara uppmuntrande och stödande. Reglerna sätts mer i samarbete inom institutionen än från ledningens sida. Prefekten ska ha en överblick och försöka få institutionens olika delar att fungera ihop.

– *”Jag skulle vilja beskriva rollen som prefekt som en underlättare och koordinerare. Prefekten är inte någon person som står och bestämmer allt och pekar med hela handen utan någon som kan stödja och underlätta arbetet inom institutionen och utbildningen.” Claes Levin*

Institutionen för maskinteknologi håller på att omorganiseras där de olika avdelningarna slås samman. Det som bär upp institutionen och de olika avdelningarna menar ledningen är organisationskulturen som är gemensam, men ändå olika. De olika ämnen som ingår i institutionen har kommit fram till en rad gemensamma värderingar och ståndpunkter som utgör kärnan i den gemensamma organisationskulturen. Den kommande omorganisationen innebär att alla avdelningar slås samman till en stor avdelning utom en liten som kommer att vara kvar som egen. Skälen bakom omorganisationen beskrivs vara organisationskulturen som är mycket lik mellan de avdelningar som slås samman och som skiljer sig från kulturen i den avdelning som blir kvar. [Man undrar lite på vilket sätt den lilla kvardröjande avdelningen skiljer sig?]

Kulturen beskrivs inom båda institutionerna som öppen med högt i tak både åsikts- och forskningsmässigt. Det är också att vänta från företrädare för institutionernas ledningar. Något annat hade varit anmärkningsvärt. Socialhögskolans kultur betecknas lite skämtsamt som vänsterorienterad. Den gemensamma inställningen till samhället kan sägas vara en av de faktorer som skapar en homosocialitet inom Socialhögskolan. Sammansättningen av studenter och lärare är annars rätt blandad. Den sociala snedrekryteringen är lägre här jämfört med övriga utbildningar och institutioner vid universitetet och åldersspridningen är större. Många studenter som börjar läsa vid

Socialhögskolan är äldre och har varit ute i arbetslivet ett bra tag. Men trots den brokiga sammansättningen av människor finns det likheter.

– *”Alla som söker sig till socionomprogrammet vill arbeta med människor. Ofta är det personer med egna erfarenheter inom området som vill studera till socionomer.” Karin Lentz*

Institutionen för maskinteknologi har en uttalat homosocial kultur. Institutionen är mansdominerad vilket påverkar kulturen. De kvinnliga studenter som söker sig till utbildningsprogrammet och som stannar kvar är de som bäst fogar sig i miljön och smälter in.

– *” Det är som om de som mår dålig och inte passar in försvinner efter första året. De som sedan är kvar känns mer lojala.” Gunnar Bolmsjö*

De kvinnor som studerar maskinteknik och de kvinnliga doktoranderna beskrivs som mer ambitiösa än männen. De presterar även bättre och har ungefär 10% högre betyg. Det framställs som om kvinnorna måste vara högre presterande för att kunna hävda sig lika bra som männen.

Kulturen präglas även av att studenterna är en homogen grupp. Den sociala snedrekryteringen är stor och åldersspridningen är låg. De flesta studenterna kommer direkt från gymnasiet vilket i vissa fall upplevs som problematiskt.

– *”Vi har ett problem med att många av de studenter som kommer hit kommer direkt från gymnasiet och många av killarna är inte riktigt mogna än faktiskt. De måste känna att de syns. Just nu är det på gränsen att vi lyckas ta hand om dem.” Gunnar Bolmsjö*

Kulturen beskrivs ändå som jämställd mellan de kvinnliga studenterna och de manliga. Studenterna arbetar intimt ihop i sina studier. De aktiviteter som sker i början av studenttiden gör att studenterna kommer varandra nära snabbt och blir en homogen enhet. De som inte passar in blir effektivt uteslutna.

”Men samtidigt har vi en rätt unik situation här. Ibland skulle jag vilja säga att vi har en ytterst jämställd situation inom vår utbildning för studenterna är mycket blandade och de pluggar ihop tjejer och killar. Vi uppmanar dem dessutom att arbeta ihop. De studenter som försöker på egen hand klarar sig oftast inte. På så sätt tror jag även att nollningen spelar stor roll för att svetsa samman studenterna och studentkåren har arbetat hårt med att få bort de sexistiska momenten och inslagen. Men gruppen av studenter är rätt homogen, det är inte så många äldre studenter t ex och få med barn.” Gunnar Bolmsjö

4.3 Analys jämställdhetsarbetet

Arbetet med jämställdhet skiljer sig åt mellan de båda institutionerna. Institutionen för maskinteknologi har inget eget aktivt jämställdhetsarbete inom institutionen. Det som förekommer sköts av institutionsledningen i form av rapportering och ifyllandet av olika typer av uppgifter till t ex Högskoleverket eller Lunds tekniska högskola centralt.

Det förekommer inte heller några direkta diskussioner inom institutionen om jämställdhet, det är ingen aktuell fråga bland vare sig studenter eller lärare. Däremot finns det ett stort arbete kring hur studenterna uppfattar sina studier och från det arbetet finns kunskapen om att kvinnliga studenter generellt mår sämre än de manliga, men att det minskar över årskurserna.

Socialhögskolan har ett väl utvecklat internt jämställdhetsarbete. De har en grupp som ansvarar för arbetet och jämställdhetsdiskussionen är ständigt pågående bland både studenter och lärare.

– *”Vår jämlikhetsplan är ett levande dokument. Det skulle inte gå på vår institution med att ha ett sådant dokument som inte betydde något i och med att så många av våra studenter och våra lärare arbetar med genus och med jämställdhet.” Claes Levin*

Ämnet socialt arbete är dessutom ett ämne där genusperspektivet är väl utvecklat och där många forskare arbetar utifrån genusteorier.

– *”Ämnet rör sig i sin kärna i frågor som handlar om kön och genus. Det handlar om överordning och underordning och makt. Det är inte så konstigt att det finns så många forskare inom socialt arbete som använder sig av genusteorier och vars forskning som handlar om makt utifrån kön.” Claes Levin*

I fråga om rekryteringen av studenter och då framförallt problemen kring att rekrytera studenter av det underrepresenterade könet så är situationen lite olika på institutionerna. En påtaglig likhet mellan institutionerna är att de säger sig veta på vilket sätt som de kan öka rekryteringen av det underrepresenterade könet. Till socionomprogrammet går det att rekrytera fler män, hävdas det, om andelen ledarskapskurser ökar och ledarskapsinriktningen tydliggörs mer. Män vill i högre utsträckning bli arbetsledare efter examen. Anledningen till att Socialhögskolan inte väljer att ha ledarskapskurser är att det skulle skapa jämställdhetsproblem i form av att institutionen internt skulle reproducera en patriarkal ordning med männen som ledare och kvinnor som underordnade. Det skulle även leda till ojämställdhet på arbetsmarknaden av samma skäl.

– *”Men vi ser det som ett problem att om kvinnorna går den vanliga utbildningen och männen går ledarskapsutbildningarna så kommer det att skapa en ojämlikhet ute i arbetslivet. Män söker sig mer till ledande befattningar vilket självklart hör samman med den genusproblematik vi har i samhället. Det är den traditionella hierarkiska strukturen. Om vi hade ökat ledarskapsmomenten hade vi tagit in de traditionella problemen i vår utbildning också.” Claes Levin*

Maskinteknikprogrammet har två delar, den klassiska utbildningen och inriktningen teknisk design som är ny. Den nya inriktningen attraherar fler kvinnor än den klassiska men det får till konsekvens att andelen kvinnor i den klassiska utbildningen sjunker. Anledningen till att den nya inriktningen inte görs större sägs vara att det kan skapa en ojämställdhet på arbetsmarknaden eftersom det kan leda till att kvinnorna får sämre jobb eller sämre lön om de har en annan mjukare profil i sin utbildning än männen.

– *”Det är en möjlighet men samtidigt vill vi inte utbilda kvinnor till ojämställdhet på arbetsmarknaden. Vi vet ju inte vad vår teknisk designutbildning kommer att ge för gensvar på arbetsmarknaden och då kan vi plötsligt utbilda kvinnor till arbetslöshet eller till lägre löner.” Gunnar Bolmsjö*

Frågorna kring rekrytering är dock en viktig fråga för institutionen. De få kvinnor som arbetar och studerar där beskrivs som en tillgång och som kvalitetshöjare. Men orsaken till varför kvinnor inte väljer att studera teknik, och då i synnerhet maskinteknik, ligger inte på institutionen eller på utbildningsprogrammet utan på grund- och gymnasieskolan.

– *”Jag upplever ett stort problem i att studievägledarna ute i grund- och gymnasieskolan beskriver de tekniska ämnena på ett sådant sätt så att unga kvinnor inte väljer att läsa teknik. De säger saker såsom ”Du som tjej ska väl inte läsa teknik?” Jan-Eric Ståhl*

– *”Problemet med rekryteringen ligger även i lärarna i grund- och gymnasieskolan. I de naturvetenskapliga ämnena är det oftast naturvetare som är lärare, sällan några tekniker, samma sak i ämnet matematik, vilket gör att de styr bilden av ämnena. Naturvetenskap har också en helt annan bild i fråga om rekrytering av kvinnor.” Gunnar Bolmsjö*

Socialhögskolan diskuterar inte rekryteringen i samma termer. Det beskrivs inte som ett lika stort problem med att grundutbildningen är så dominerad av kvinnor. I deras plan behandlas visserligen rekryteringen men att få in fler män i grundutbildningen beskrivs inte av institutionens ledning som lika angeläget eller positivt. Skälet till att män inte väljer att bli socionomer anges framförallt vara yrkets lön och status.

– *”Vi har ett problem med de få männen vi har i vår utbildning. De får betydligt mer uppmärksamhet än de kvinnorna så trots att de är i minoritet så är de likväl den gynnade gruppen. Ett jämställdhetsproblem alltså.” Karin Lentz*

– *”Frågan är vad som hade hänt om vi fick in mer män i utbildningen? Vi hade självklart fått in en massa jämställdhetsproblem i vår organisation som vi idag är förskonade från, men samtidigt hade det ju hjälpt upp ojämlikheten i grundutbildningen också.” Karin Lentz*

Vilka åtgärder som kan sättas in för att rekrytera kvinnor till maskinteknik beskrivs vara en fråga som ligger på ett centralt plan. Det är således en fråga om vad som bör göras för att få fler kvinnor att studera teknik. Därför är det något som Lunds tekniska högskola centralt diskuterar mer än vad det enskilda utbildningsprogrammet eller institutionen gör.

– *”Jag upplever inte det som om det är någon konkurrens om kvinnorna mellan de olika utbildningsprogrammen inom LTH utan problemet är gemensamt.” Gunnar Bolmsjö*

Det finns en likhet mellan beskrivningen av hur man kan locka studenter från det underrepresenterade könet. Det handlar om att marknadsföra utbildningen i andra termer som de anser tilltalar det underrepresenterade könet mer.

– ”Vad vi ska göra för att locka fler män, kanske trycka på att det är ett yrke med maktbefogenheter?” Karin Lentz

– ”Jag skulle önska det var mer gränsöverskridande utbildning mellan de olika fakulteterna och att vi fick in mer humaniora i våra utbildningar. Kanske kan det vara ett sätt att få in mer kvinnor här då sådana frågor ligger dem närmare i vårt samhälle. Här kommer även tillämpningen av våra ämnen i samhället. Om vi kan förmedla bilden av va tillämpningen är så kan det attrahera kvinnor.” Gunnar Bolmsjö

Frågan om rekrytering av kvinnor och män till forskarutbildningen är en angelägen fråga för båda institutionerna. Socialhögskolan har sedan inlemmandet i Lunds universitet i mitten av 1980-talet ökat den kvinnliga andelen av de antagna doktoranderna från ca 38 % till ca 75 % 2003. Jämfört med grundutbildningen betyder det att männen, trots ökningen de senaste 18 åren, fortfarande utgör större andel bland de forskarstuderande än de gör i grundutbildningen. En av de orsaker som anges till de kvinnliga grundstudenternas, relativt sett, mindre benägenhet att vilja gå vidare till forskarutbildningen är arbetslivet. De kvinnliga studenterna som söker sig till socionomprogrammet har som mål att arbeta som socionomer i betydligt högre grad än de manliga.

Inom institutionen för maskinteknik utgör de forskarstuderande kvinnorna samma andel som de har i grundutbildningen. Yrkeslivets manliga prägel verkar inte påverka valet för kvinnor att göra yrkesmässig eller akademisk karriär.

– ”En sak som jag tror gör att kvinnor överväger att bli doktorander är att de har betydligt bättre familjeförhållanden, i alla fall i praktiken, jämfört med näringslivet där det är en nackdel med att bli med barn osv.” Gunnar Bolmsjö

Att få doktoranderna att stanna kvar efter disputationen beskrivs som problematiskt inom maskinteknologi. Det är framförallt av två skäl, dels är de ekonomiska resurserna för små och dels finns det en arbetsmarknad i näringslivet för disputerade. Det verkar dock slå lika hårt mot kvinnor som mot män. Det finns dock särskilda pengar som kan användas för att anställa kvinnor som forskarassistenter under fyra år, vilket används.

Socialhögskolans nivå när det kommer till lektorerna visar på att männen dominerar. Ungefär en tredjedel av de 13 lektorerna är kvinnor och samma sak gäller för professorerna där det finns två kvinnor av totalt sex. Situationen motiveras med att det är ett stort åldersgap inom institutionen och att mansdominansen på de högre nivåerna kommer från tiden innan Socialhögskolan blev en del av Lunds universitet. Arbetslivet uppges inte ha någon efterfrågan på disputerade människor vilket annars skulle kunna vara en förklarande variabel.

4.4 Diskussion

De båda institutionerna har, som vi tidigare har påpekat en rad likheter och skillnader. För att göra en tydligare bild av de båda institutionernas jämställdhetsproblem och möjliga orsaker försöker vi koppla det till de olika teoretiska delar vi i början av uppsatsen redogjort för.

Båda institutionerna uppvisar en formell byråkratisk struktur och båda har även någon form av kollegialt ledarskap. Men eftersom de båda institutionerna har olika könsfördelning så spelar organisationsstrukturen olika roll. T ex torde det kollegiala ledarskapet vara en risk för Socialhögskolan eftersom de har en sådan stor tyngdpunkt med kvinnor i den lägre delen av hierarkin. Adjunkterna som både utgörs av kvinnor och som bär upp en stor del av undervisningen på Socialhögskolan kan tolkas utifrån Anna Wahls könsstrukturkriterier där kvinnorna finns längre ner i organisationerna och sköter det statusmässigt mindre ansedda uppgifterna.

Utifrån både det nationella läget och utifrån Lunds universitets fördelning mellan kvinnor och män så verkar pipelinemetaforen stämma bra. Det gäller även nere på institutionsplan, men frågan är om samma resultat hade kommit fram om vi hade valt att studera institutioner med mer jäms könsfördelning i grunden.

Homosocialitet verkar spela roll för båda institutionerna fast av olika karaktär. Institutionen för maskinteknik uppvisar klassisk homosocialitet där män väljer män och där kvinnor anammar den konformistiska strategin. Homosocialiteten förstärks dessutom av att studenterna både är unga och att åldersspridningen är liten samt att den sociala snedrekryteringen är stor.

Socialhögskolans homosocialitet ligger inte i kön vad vi kan se utan snarare i synen och inställningen till samhället. Både de studerande och personalen länkas samman i sitt engagemang vilket kan betecknas som politiskt.

Man kan även se att precis som Alvesson och Billing nämnde att vissa aktörer och institutioner ger ideologiskt och socialt stöd åt rådande orientering i vårt fall studievägledare och lärare dvs. skolan socialiserar barnen in att välja vissa utbildningar på högre nivå. Vidare kan man se att inom utbildningarna finns det tydliga könsstämplingar, vilket också nämns i Alvesson och Billing, för socionomer är det typiska att män söker sig till ledarskapsutbildningar och inom maskinteknik söker sig kvinnor till design vilket visar på att även de som faktiskt brutit mot de rådande könskonservativa mönster kan söka sig efter att bekräfta sin könsidentitet och de historiska och nutida sociala processer som konstruerar olika områden, uppgifter och positioner i könstermer men även vilja få det stöd man får av kulturella riktlinjer för att följa ett lämpligt och naturligt beteende. Detta skulle då kunna tyda på att även individer som valt utbildningar, sysselsättningar, arbetsuppgifter och karriärvägar som ligger utanför de kulturella konventionerna sällan försöker att inte bryta radikalt med dem.

Någon diskriminering har vi inte kunnat finna några tecken på existerar inom institutionerna. Metaforen med glastak betyder ju även att de hinder som finns för kvinnor är osynliga och

svårpåvisbara. För att kunna studera sådana mekanismer krävs ett annat upplägg och annan frågeställning i en studie än vad vi har valt här.

Utifrån den kunskap vi fått fram genom våra intervjuer kan vi inte se några tendenser till att kvinnor väljer bort att göra karriär till förmån för familj och barn. Snarare kan man säga att motsatsen gäller för kvinnor inom Institutionen för maskinteknologi där det privata näringslivet snarare är den som ger sämre förmåner för kvinnor som bildar familj.

Det som skiljer de båda institutionerna mest åt är rekryteringen till grundutbildningen. Det är här som Institutionen för maskinteknik har sitt stora problem. Socialhögskolan har förvisso problem med rekryteringen också men deras främsta problem ligger i den interna jämställdheten och den interna strukturen. Utifrån intervjuerna framgår det även att det är här som Socialhögskolan lägger sin energi när det gäller jämställdhet medan Institutionen för maskinteknik lägger den på rekryteringen. Arbetsmarknadens roll spelar även in när det gäller rekryteringen. Socionomyrket är utpräglat kvinnligt och därför väljer männen den akademiska karriären framför att gå ut i arbetslivet i högre grad än kvinnorna. Arbetsmarknaden spelar ur den synvinkeln inte någon roll för civilingenjörerna med maskinteknik som inriktning.

4.5 Slutsats

Vi anser oss ha kommit fram till tre slutsatser i vår studie. Den första slutsatsen är att homosocialitet spelar roll inom organisationer, inte bara könsmässigt utan även ur andra aspekter.

Den andra slutsatsen är att pipelinteorin fungerar som förklaringsmodell även nere på institutionsnivå när det gäller institutioner med sned könsfördelning.

Den tredje och sista slutsatsen är att diskriminerande faktorer är mycket svåra att studera och kräver en både större och mer omfattande studie med andra frågeställningar och kanske annat metodval.

5. Avslutning

Jämställdhet inom högskolan är ett komplext frågeområde. Det finns en stor mängd olika förklaringsmöjligheter som samspekar eller som motsäger varandra. Det är förmodligen omöjligt att hitta en enda förklaringsmodell till varför könsstrukturen ser ut som den gör och kanske är det inte heller något bra syfte. Snarare är det kanske förståelse för hur komplext vår interaktion med varandra inom organisationer som är det bästa syftet med att studera jämställdheten. Varje del som ger mer förståelse är därför viktig oavsett hur stor eller liten den må vara. Vi hoppas att vi medverkat, om inte till att öka kunskapsmängden inom området så åtminstone till att ha ökat förståelsen för jämställdhetsproblematiken inom högskolan.

6. Referenser

Tryckta källor

Hanström, Maj-Britt, 1996. *Rekrytering av kvinnor till forskarutbildning och akademisk.12.* Stockholm: karriär Skriftserie från Centrum för kvinnoforskning vid Stockholms universitet.

Hanström, Maj-Britt, 1997. *Kvinnliga teknologie och filosofie doktorers karriärmönster Skriftserie från Centrum för kvinnoforskning vid Stockholms universitet.* 13. Stockholm.

Husu, Liisa, 2001. *Sexism, support and survival in academia Academic women and hidden discrimination in Finland.* Helsinki: Department of Social Psychology Helsingfors

Riis, Ulla - Lindberg, Leif, 1996. *Värdering av kvinnors och mäns meriter vid tjänstetillsättning inom universitet och högskolor Ds 1996:14 Utbildningsdepartementet.* Stockholm

Riis, Ulla – Lindberg, Leif – Charlotte Wallin, 2005 (kommande) *Jämställdhet och akademins olika världar. Lägesbeskrivning och forskningshypoteser* Högskoleverket, Stockholm

Wahl, Anna - Holgersson, Carlotta – Höök, Pia – Linghag, Sophie 2001 *Det ordnar sig, Teorier om organisation och kön*, Lund: Studentlitteratur.

Alvesson, Mats – Yvonne, Billing, 1997. *Kön och organisation.* Lund: Studentlitteratur.

Morgan, Gareth, 1997. *Organisationsmetaforer.*(svensk upplaga 1999) Lund: Studentlitteratur

Lunds universitet 2003 *Årsredovisning 2003* Lund

Muntliga källor

Intervju 2004-12-07 klockan 14.00 – 15.00

Jan-Erik Ståhl, prefekt Institutionen för maskinteknologi, LTH, Lunds universitet.

Intervju 2004-12-14 klockan 08.00 – 10.00

Gunnar Bolmsjö, ordförande för utbildningsnämnden Maskinteknikprogrammet, LTH, Lunds universitet

Intervju 2004-12-08 klockan 13.00 – 15.00

Claes Levin, prefekt Socialhögskolan, Lunds universitet

Intervju 2004-12-15 klockan 09.00 – 11.00

Karin Lentz, Studierektor Socialhögskolan, Lunds universitet