

Sociologiska institutionen  
Avdelningen för socialantropologi  
**Lunds universitet**

## Jämställdhet – inside the box

Jämställdhetsarbete och policy på la Universidad de Barcelona

SANK01, VT 2013

Författare: Charlotta Duse

Handledare: Tova Höjdestrand

## **Abstract**

Universidad de Barcelona är ett av de äldsta och det största offentliga universitetet i Katalonien. På universitetet läser ca 90.000 studenter från hela världen och man räknar med 5306 professorer och forskare. 2007 fick universitetet sin första policy för jämställdhet, ett dokument som författats av sex utvalda kvinnor på universitetet. Genom detta arbete följer vi denna policys skapande, kommissionens förståelse av arbetet och ser på en uniks policys subjektiva process.

Nyckelord: Socialantropologi, policy, policyprocess, jämställdhet, Barcelona

## **Förkortningar**

UB – Universidad de Barcelona

GUI – Guide för design och implementering av jämställdhetspolicy på universitet (2006)

PLA – UB:s första jämställdhetspolicy (2007)

LO- Spansk grundlag angående jämställdhet mellan könen (2007)

PSOE – Partido Socialista Obrero Español

PP – Partido Popular

# Innehållsförteckning

Abstract .....	2
Förkortningar.....	2
<b>Innehållsförteckning.....</b>	<b>3</b>
<b>1. Introduktion.....</b>	<b>4</b>
Problemformulering.....	4
Syfte.....	4
Tidigare forskning.....	4
Disposition.....	4
<b>2. Teori.....</b>	<b>5</b>
Vad är en policy? .....	5
Hur kan vi förstå policy?.....	5
Glokalt.....	6
Diskurser och makt.....	6
<b>3. Metod, datainsamling.....</b>	<b>7</b>
Intervjuer.....	7
Min roll.....	8
Avgränsning.....	9
<b>4. En utveckling mot jämställdhet .....</b>	<b>9</b>
Framsteg.....	10
Ny grundlag.....	10
Flexibilitet.....	10
GUI - Guide för design och implementering av jämställdhetspolicy på universitet.....	10
<b>5. La Universidad de Barcelona.....</b>	<b>11</b>
Universitetet.....	11
Jämställdhetskommisionen.....	12
Problem.....	12
Policyn.....	12
Policy som makt(dokument).....	13
Insider och outider.....	14
Enbart kvinnor.....	14
Besvarade koncept och kontrasterande kategorier.....	14
Conciliación och sensibilización.....	15
<b>6. Konklusion.....</b>	<b>16</b>
<b>Bibliografi.....</b>	<b>17</b>
Böcker.....	17
Styrdokument.....	17
Artiklar.....	17
Webbkällor.....	18
Intervjuer.....	18

## 1. Introduktion

Concepción Arenal (1820-1893) var den första kvinnan i Spanien som började att studera på universitet, detta utklädd till man (GUI, 2006:5). 1882 tog den första spanska kvinnan, då klädd som kvinna, ut sin examen från Barcelonas äldsta universitet, Universidad de Barcelona, härefter UB. I dag är de kvinnliga studenterna majoritet på UB:s utbildningar, dock minskar antalet kvinnor ju högre upp i stegen man kommer (PLA). 2007 fick universitetet sin första policy för jämställdhet. Detta kan ses som en konsekvens av en då ny spansk grundlag, Ley Orgánica 3/2007, härefter LO, som krävde att alla större företag och organisationer skulle ha en jämställdhetsplan. Dock går arbetet för jämställdhet, både nationellt och internationellt längre tillbaka i historien. I och med det obligatoriska policykravet tillsatte man en kommission på UB som skulle arbeta fram universitetets första jämställdhetsplan. Kommissionen kom att bestå av sex kvinnor. Då detta var första gången som universitetet införde en policy av detta slag var det ett omfattande arbete som ingen riktigt visste hur det skulle gå till. Alla möjligheter fanns där.

Policies är numera något som omfattar stora delar av dagens samhälle och skapar ramar för hur individer, organisationer, företag och stater ska handla. Många gånger kan policies gå förbi nästan osedda, eller helt enkelt ses som neutrala och rationella. Men policy kan även förstås som ett maktinstrument som implementeras från ovan, eller som ett flexibelt utrymme för diskurs och överenskommelse. Någonstans på vägen till en formulerad policy har ett problem detekterats, en lösning hittats och ett dokument författats. Vilka kommer egentligen i kontakt med en policy, och är dessa helt objektiva i de frågor som policyn kommer att beröra? Genom detta arbete har jag valt att undersöka hur en specifik policy kommit till och hur de som författat policyn har skapat mening och relaterat till den.

## Problemformulering

Denna uppsats ämnar undersöka de olika strömmar (personer, institutioner, politiska beslut) som finns bakom jämställdhetspolicyn på UB, främst med fokus på jämställdhetskommisionen, och med en antropologisk syn på policy. Mitt mål är att undersöka hur, och i vilken kontext, policyn skapats och hur kommissionens förståelse och upplevelser av arbetet sett ut.

## Syfte

Denna uppsats vill visa på hur flexibla och subjektiva policies kan vara. Att undersöka processen bakom just detta policydokument är inte enbart relevant för UB och den policy som skapat där, utan även för att se hur policy kan skapas, hur processen kan behandlas av de inblandade och för att se den subjektiva sidan av de dokument som många gånger styr vår vardag. Således vill jag, i ett större perspektiv, genom att undersöka denna partikulära kontext kunna bidra till en mer generell förståelse för policies. Genom detta arbete ska vi knyta ihop internationell jämställdhetspolitik, spansk nationell politik med de kvinnor och män som arbetat fram en policy för dessa frågor på ett av Barcelonas största universitet.

## Tidigare forskning

Policy är något som studerats och studeras flitigt inom många discipliner och det finns således många olika förståelser av fenomenet. Några exempel på dessa olika förståelser är policies som kulturella texter, som neutrala, som redskap för att förklara eller rättfärdiga samtiden, retoriska och diskursiva redskap som maktredskap, etc (Berry & Berry 1999, James & Lodge 2003, Sabatier 2007, Kingdon 1995). Dolowitz & Marsh (2000:5 citerad i James & Lodge 2003) talar om *policy transfer* och menar att det handlar om en process av kunskap om policy som rör sig mellan olika politiska system över tid. En policy är således alltid influerad av en annan politisk process eller policy från andra politiska system och idéer. Författare som tex. Berry och Berry (1999) talar också om förflyttningar och menar att policies sprids över världen genom en slags diffusionism utifrån en originalpolicy. Statsvetaren John Kingdon (1995) menar att agendan för policies är något som bestäms av administrationen och lobbyister på hög nivå utifrån varje partikulära kontext. Administrationen ska förstås som presidenten, eller de som

omger denne. Agendan bestäms utifrån influenser från politik, intressegrupper och den allmänna opinionen. Kingdon (1995) menar att policy bildas i det moment där olika strömmar av politik, problem och policy, sammansluter i ett konsensus om en policys nödvändighet. Han hävdar att dessa strömmar är självständiga och utvecklas separat. Kingdon erbjuder många intressanta teoretiska synvinklar på när och hur en agenda sätts och hur en policy bildas, dock rör han sig på makthavarnas nivå, och går inte in djupare på hur människor som berörs av policyn kan reagera på den.

Detta arbete är främst baserat på böcker och artiklar som behandlar ämnet policy från en antropologisk synvinkel. Med hjälp av böckerna *An Anthropology of Policy – Critical perspectives on governance and power* (1995) och *Policy Worlds – Anthropology and the analysis of power* (2011) har jag funnit teoretiska ramverk som jag kan använda mig av för att förstå och problematisera policy. I dessa böcker har jag även hittat exempel på hur olika antropologiska studier av policys utförts. De är skrivna av Chris Shore och Susan Wright, båda antropologer. I *Anthropology Worlds* medverkar även Davide Però som redaktör. Chris Shore är professor i socialantropologi på University of Auckland, Nya Zeeland, Susan Wright är professor i utbildningsantropologi på Danish School of Education, Aarhus University i Danmark och Davide Però är lektor i sociologi på University of Nottingham, Storbritannien. Genom Elizabeth J. Allans bok *Policy Discourses, Gender, and Education – Constructing Women's Status* kan vi lättare förstå betydelsen av de diskussioner som funnits inom och utanför kommissionen. Hon bidrar med en syn på maktkonflikter och diskurs men även meningsskapande och förståelsen av identitet genom kommunikation. Allan är professor i Higher Educational Leadership vid universitetet i Maine och har influerats av postmodernister så som tex. Foucault. Det var i början av 60-talet som man från antropologin, psykoanalysen och lingvistikerna började att uppmärksamma, analysera och forma en kritik mot förståelsen av subjektet och språkets natur (Sauquillo1995:253). Foucault är en av nyckelpersonerna i denna rörelse och fokuserade under sin akademiska karriär på begrepp som makt, kunskap, subjektivitet och språk etc.

UB:s policydokument och de dokument som den baseras på, så som tex. *Guiden för*

*design och implementering av jämställdhetspolicy på universitet (GUI), Spaniens konstitution och den nya grundlagen angående jämställdhet som kom år 2007 (LO) har varit primärkällor för detta arbete. De intervjuer som jag gjort i Barcelona under november månad hjälper oss att förstå den använda litteraturen bättre och se konkreta exempel från verkligheten som funnits där. Genom dessa intervjuer ges en bild av hur de som varit inblandade under policyns process relaterat till den och således presenteras den unika process som ägt rum på UB.*

## **Disposition**

Denna uppsats kan ses bestå av tre delar. Den första delen är en introduktion där aktuell teori och metod presenteras. Här beskrivs några av de olika förståelser som finns av policy, och vilka teoretiska ramverk denna uppsats är uppbyggd på. I metoddelen presenteras de approacher som jag använt mig av, samt en kortare presentation av min egen del i arbetet och förståelse av detta. Den andra delen beskriver översiktligt den historiska utvecklingen av jämställdhetsarbetet i Spanien och hur policyn hur jämställdhetspolicyn kommit till UB. Den sista och tredje delen består av en beskrivning och analys av jämställdhetskommisionens arbete på universitetet. Denna del baseras främst på intervjuer med olika informanter för att ta del av deras syn på saken. I slutet av uppsatsen finns även en konklusion och en bibliografi.

## 2. Teori

Här följer en presentation av några relevanta teorier inom ämnena policy, diskurs och makt. Teorierna utgör en bas för studien, och kommer att vägleda oss genom arbetet med policyn på UB.

### Vad är en policy?

Policy beskrivs som ”grundprincip för företags eller organisations handlande” av Nationalencyklopedin<sup>1</sup> och sätter ramarna för hur man ska arbeta på en organisation, företag, inom en stat eller liknande. Policy är numera en global företeelse som påverkar de flesta av ett samhälles invånare på olika vis. Det kan handla om ekonomiska policies, hälso- eller studiepolicies. Det är en åtgärd som under senaste tiden blivit mer regel än undantag vid identifiering av ett problem, som i detta fallet med diskriminering av kvinnor i högre instanser inom universitetet. Man strävar man efter finna lösningar till ett detekterat problem. I policydokument klassificeras människor och problem (och särskilda människor kan bli särskilda problem) och nya kategorier och normer skapas. Policies förstås ofta som objektiva och självklara, som opolitiska guider angående hur man ska handla inom specifika områden och situationer.

---

<sup>1</sup> <http://www.ne.se/sok?q=policy>



Policy har länge undersökt som rationella uttryck och har beskrivits genom lineära och cirkulära utvecklingsmodeller (Shore och Wright 2011:4ff). Genom dessa modeller förstås policy som en neutral och objektiv enhet, som resultatet av rationella beslut. Man utgår från ett specifikt problem och ser vilka möjliga lösningar som finns, och skapar ett önskat och rationellt alternativ till det funna problemet. Efter en viss tid utvärderas denna lösning och förbättras inför framtiden. Varje steg i denna process måste avklaras i en bestämd ordning; detektera problem – finna lösning – implementera policy – utvärdera. Modellerna kallas därför lineära, eller cirkulära, då policyn hela tiden kan utvärderas och omarbetas (Shore Wright 2011:72). Dock är det många gånger som utvecklingen av en policy inte följer dessa steg, eller följer en annan ordning. Bacchi menar att de traditionella modeller för att studera policy har misslyckas med att erkänna hur policyprocessen är värdeladdad (Allan 2008:9). Man har tidigare inte ifrågasatt ”problemen”, utan istället tagit för givet att en policy behövs. Man har inte heller analyserat hur skapandet av en policy går till eller hur lösningarna kan vara subjektiva.

### **Hur kan vi förstå policy?**

Inom antropologi är studiet av policy något relativt nytt. Antropologin ser inte policy som något neutralt eller rationellt utan man försöker istället se bakom denne för att förstå hur den skapats av och för personer. Man närmar sig policies genom en processuell approach och ser till processen bakom dokumentet. Genom att dekonstruera policyprocessen kan man tolka den. Till skillnad från de tex. den lineära approachen där policy ses som rationell förstår man genom en processuell approach policies som något som samlar många olika aktörer och institutioner i komplexa nätverk och relationer, som utan policyn kanske inte skulle haft någon relation (Shore och Wright 1997:14). Antropologin ämnar till att ”uncover the constellations of actors, activities, and influences that shape policy decisions, their implementation, and their results” (Wedel, Shore & Feldman 2005:30) och visa på den ständigt pågående processen av förhandling mellan olika intressen och förståelser. Policyantropologi fokuserar brett och smalt samtidigt; man undersöker makthavare och policysubjekt, globalt såväl som lokalt (a.a 2005). Shore och Wright menar att man inte kan ämna representera en lokal kultur utan att man istället måste arbeta både lokalt, nationellt och globalt, för att förstå den ständigt förändrande

verkligheten (2011:34).

Genom policy möts folk och idéer i något som kan ses som retoriska och omtvistade utrymmen. Shore och Wright (2011) menar att policy varken är generella eller enbart texter. De ser dem istället som produktiva utrymmen som ständigt besvaras genom olika förståelser från de som berörs av dem. Dessa samlingsplatser för idéer, erfarenheter och uppfattningar skapar nya meningar och relationer, och policies kan ses som fönster som öppnar upp till granskning och förståelse av dessa. De menar att policy är något som har agenda och sociala liv (2011:3). Policies interageras med andra sociala agenter och ingår således i dynamiska processer som inte alltid utvecklas så som det från början var tänkt. Till exempel så kan regeringar använda sig av policy som ordningsprinciper, men de som policyn ämnar att styra kan svara tillbaka. Shore och Wright (2011:17) menar att de sk. policysubjekten kan vara skeptiska och ifrågasätta de kategorier som policyn använder sig av. Begreppet appropriation innebär att de som berörs av policyn inte ses som marionetter utan istället som individer som förstår och tar in policyn på ett sätt som beror på personens egna intressen och värderingar (Sutton & Levinson 2001, citerad i Shore & Wright 2011:72).

Dokumentet i sig kan ses som ett självklart objekt för analys, dock har jag valt att fokusera på det bakomliggande; historien bakom policyn, dess diskurser och arbete. Wedel och Feldman (2005) menar att en antropologisk approach till policy kan förklara sådant som andra tar för givet så som hur policydiskurser kan ta vissa riktningar, detektera klassificeringar, se de bakomliggande kulturella diskurserna etc. De menar att genom att fokusera på interaktionen mellan olika parter och se hur de förhåller sig till varandra kan den antropologiska analysen förstå policyns utgångar, och hjälpa till att förklara hur och varför de ofta ändrar sig från de första intentionerna.

## **Glokalt**

Marcus menar att studera mening, identitet, sociala företeelser inte är bundet till en specifik plats utan att det istället är ett nätverk av oräkneliga aktörer och platser. Han menar att man ska bygga upp sitt arbete kring ”chains, paths, threads, conjunctions,

or juxtapositions of locations” (Marcus 1995: 105). I detta fall är det alltså nödvändigt att undersöka och följa de processer som binder samman aktörer, institutioner, organisationer etc. som lett fram till den policy som implementerades på UB år 2007. Wedel och Feldman (2005) menar att en passande approach att närma sig en policy på är genom att ”study through”. Det handlar om att följa policyns källa, dess diskurs, föreskrifter och program, till de som påverkas av policyn (samhället, företag, sociala nätverk, etc). Både genom Marcus approach och Wedels och Feldmans ”study through” kan man alltså belysa hur olika världar är sammanbundna över tid och rum genom ett policydokument. Båda dessa approacher utgår från policyn för att sedan följa olika trådar. Genom intervjuer med de inblandade i skapande av UB's policy och genom att titta på dokument relaterade till policyn kan vi hitta dessa nätverk och relationer för att se hur de arbetat fram policyn. Interaktionen mellan de inblandade och deras relationen till policyn är grundläggande för denna undersökning.

## **Diskurser och makt**

Shore och Wright (1997:10) menar att policies visar på intressanta perspektiv av ”konsten att regera”. Policies kan ses som ett fönster till större politiska händelser då de ger uttryck för rådande maktrelationer och det styrande systemet (a.a1997:14). De hjälper oss att förstå hur maktsystem ser ut och hur de skapar ”*objects of power*” (a.a2011:20). Shore och Wright menar även att policies har en legitimerande funktion (1997:11) då de visar på hur man ska handla och ofta hänvisar till universella ramar och ”neutrala” principer. Genom att objektifiera och visa på universellt politisk beslutsfattande som grund för en policy ses den inte enbart som legitim utan kan även uppfattas som neutral. De är ofta ett sätt att utöva makt och klassificera människor och utrymmen. De kan legitimera redan existerande ordningar eller skapa nya.

Inom policy har språket en avgörande roll då de kan bidra till att skapa nya sociala kategorier, relationer och förståelser. Shore och Wright (1997:18) menar att en nyckelfråga är vem som har makten att definiera, sätta upp referenser och kategorier och även marginalisera idéer och förslag som policyn kommer att beröra. Allan(2008) menar att det har saknats en debatt om hur kvinnor medverkar till att skapa sin egen roll under

policyarbete i den akademiska världen och vill genom sin *policy discourse analysis* bidra till detta (Allan 2008). Hennes arbete har inspirerats av feministisk teori och Michael Foucault. Hon definierar diskurs som dynamiska konstellationer av ord och föreställningar som kan förstärka, gå emot och omskapa idéer. Seidel (Shore och Wright 1997:59-88) är överens om detta och definierar diskurs som sätt att tänka som kan överlappa och förstärka varandra men även utestänga andra möjliga tankesätt. Det handlar således om en slags maktkonflikt mellan olika förståelser där vissa diskurser stärker vissa opinioner, föreställningar och handlingar medan andra diskurser kan göra det motsatta. I policyns namn pågår ständigt interaktioner mellan olika agenter, inom vilka begrepp förändras, maktpositioner ändras, och nya förståelser bildas. Genom att dekonstruera policy kan man följa de mönster, interaktioner och diskurser som interagerat under processen.

Allan (2008) menar att diskurser reflekterar och skapar kultur inom vilken de existerar. Genom att undersöka den rådande diskursen kan vi således få en större förståelse för den kultur och kontext inom vilken den verkar. Att studera diskurs inkluderar undersökning av text och tal och deras relation till de sociala kontexter inom vilka de skapas (van Dijk, 1997 citerad i Allan 2008:6). Diskussioner inom jämställdhetskommissionen, mellan den och universitetets anställda och styrande har bidragit till olika förståelser av hur man ska författa policyn, och vilket problemet egentligen är. Det är således av intresse att se hur dessa diskussioner sett ut och vem (om någon?) som har haft makten att kontrollera dem. Foucault definierar makt som en relation, och således som något produktivt. Enligt Foucault är dessa relationer av dominans något som genomsyrar hela den sociala vävnaden (Sauquillo 1995: 265). Makt ska förstås som en produktiv verklighet. Där det finns makt finns det alltid motstånd och således en evig förhållning till varandra. Det handlar inte om ett fast centrum för makt eller motstånd, utan detta är delar som den större relationen innehåller och som ständigt förhandlas (a.a 282). Makt förstås som ett strategiskt, tekniskt och funktionellt ting som existerar i relationer mellan subjekt. Makt är alltså inte något som individer innehar, utan något som passerar genom dom (a.a 270).

Foucault menar att alla maktstrategier inkluderar vissa användbara kunskaper som ingår i en komplex mekanism som uppmuntras av kunskapen om sanningen (a.a 257). Han accepterar ej objektiv kunskap, utan menar att sanning är en social produkt. Människors relation till varandra baseras på en hierarki som ger vissa företräde till att producera sanning. Institutioner så som tex. regering och skola kan ses som exempel på detta. Enligt Foucault handlar det om en konfliktmodell där sanning är resultatet av ett ”slag” där makt regleras. Weber å sin sida beskriver makt som ”the probability that one actor within a social relationship will be in a position to carry out his own will despite resistance, regardless of the basis on which this probability rests” (Weber 1978:53 citerad i Heiskala 2001:242). Enligt Weber är makt något som en individ innehar och kan ses som en resurs i ett nollsummespel; vinner jag makt förlorar du makt. Om vi använder oss av Webers förståelse av makt skulle jämställdhetsarbetet innebära en maktkamp där männen förlorar makt om kvinnorna får mer makt. Således skulle den internationella diskussion och belysande av jämställdhet innebära förskjutning av makt, där männen är förlorarna och kvinnorna är vinnarna. Foucault menar å sin sida att makt är som ett nätverk av relationer (a.a 2001:245) som istället för att distribueras mellan aktörer agerar genom diskurs.

*Subject positions* beskrivs av Allan (2008) som diskursivt konstruerade positioner som individer innehar, så som feminist, teknokrat, medveten, etc. De skapas genom diskurs, genom hur vi förstår oss själva, hur vi förstår andra, och genom hur andra förstår oss. Genom dessa subjektiva positioner främjas förståelsen och skapande av identitet (Allan 2008:8). Vi kommer se hur detta påverkat jämställdhetskommisionen förståelse av sig själva och av andra grupper på universitetet.

*Outsider inside* beskriver rollen hos de som arbetar för jämställdhetskommisionen. Allan har arbetat med att undersöka jämställdhetskommisioners arbete i USA och menar att i de fall när kvinnorna är positionerade inom universitetets institutionella struktur innehar de en roll som *outsiders within* (2008:79). De är *inside* genom deras position inom universitetets struktur då de anses uppnått tillgång till utbildning, administration eller

akademiker. Samtidigt ses de som *outside* i en institutionell kultur som kan beskrivas som manscentrerad (a.a 2008:196). Jämställdhetskommisionen på UB är således en del av den struktur som de samtidigt försöker förändra genom sitt arbete med policyn.

### **3. Metod, datainsamling**

Denna undersökning baseras på empiriskt material främst bestående av intervjuer med människor som på ett eller annat sätt har deltagit i skapandet av UB:s policy för jämställdhet. Mitt mål har varit att följa policyn och på så sätt komma i kontakt med de som varit med och påverkat den; en approach inspirerad av Marcus (1995) ”follow the thing”. Genom att följa policyn kan man undersöka relationen mellan de olika personer, institutioner, idéer etc. som varit i kontakt med den. Till en början kändes det svårt att veta hur jag skulle gå till väga. Jag hade bara ett policydokument där några namn nämndes. Min ursprungliga idé var att planlägga, utifrån den policy som jag hade, vilka som varit inblandade för att söka upp dom och göra intervjuer. Efter en sökning på google hade jag snart deras mailadresser så jag skrev till dem och förklarade vem jag var och vad jag hade för anledning att höra av mig till dem. Jag förklarade att jag var antropologistudent från Sverige, att jag arbetade med en uppsats om policy och att jag var intresserad av hur arbetet på deras universitet sett ut. Anledningen till att jag valde att

kontakta dem via email istället för att tex. ringa var att jag inte ville överraska dem. Jag visste inte om det kanske kunde vara ett känsligt ämne som man inte gärna diskuterade utanför universitetet. Genom att maila gav jag dem tid att tänka över saken och bestämma om de ville bli intervjuade eller inte.

Av de sex mail jag skickat iväg svarade två personer. Jag intervjuade dessa två personer som kunde tipsa mig om, och hjälpa mig att komma i kontakt med, andra som varit involverade i arbetet med jämställdhetspolicyn. Några av dessa personer var de som jag tidigare kontaktat via email men ej fått svar från. Under arbetets gång visade det sig att denna metod, den så kallade snöbollsmetoden, var effektiv. Snöbollsmetoden innebär att man frågar den intervjuade om hen känner någon annan som kan vara till hjälp för studien och får på så vis kontakt med andra personer (Esaiasson 2007:216). Denna metod har visat sig fungera bra för denna undersökning då de som arbetat med policyn har nära relationer till varandra, professionella eller privata, vilket har kunnat hjälpa mig att vidare komma i kontakt med personer.

## Intervjuer

Jag har totalt intervjuat 7 personer. Som läsaren kan se under listan av informanter har det enbart varit kvinnor som medverkat. Detta har inte varit min intention, dock har det visat sig vara mest kvinnor som har arbetat med dessa frågor på UB<sup>2</sup>. Jag har hört av mig till de män som varit engagerade för att göra intervjuer men har inte fått något svar.

Möjligtvis hade detta bidragit med andra perspektiv och erfarenheter från arbetet. En nyckelperson som jag tyvärr inte haft chansen att intervjuas är universitetets dåvarande rektor, vilket jag tror hade kunna bidra mycket till arbetet.

Studien baseras på semi-strukturerade intervjuer vilket är en intervjuform som behandlar

---

<sup>2</sup> Den arbetsgrupp som skapade den första policyn bestod av sex kvinnor, den nuvarande presidenten och hennes assistent är båda kvinnor, av 19 institutionskommissioner är bara 2 av medlemmarna män, i forskningsgruppen GIOPA finner vi bara 2 män. I arbetet med den andra planen har 5 varit män och 21 kvinnor.

ett bestämt ämne under viss tidsbegränsning. Semi-strukturerade intervjuer brukar bestå av några öppna frågor för informanterna att svara på och utveckla vidare (Aull Davies 1999:106). Så även om ämnet för intervjun redan är definierat så lämnas tid för oplanerade följdfrågor, rum för nya ämnen att diskutera etc (a.a. 1999:105). Det är en metod som är populär inom kvalitativ forskning, så som tex. antropologi (1999:95). Detta dels på grund av den relation som skapas mellan intervjuare och intervjuad då det är en avslappnad intervjuform som ger utrymme för en mer naturlig interaktion. Informanterna har kunnat påverka de ämnen som tagits upp och jag har ansett detta vara det bästa sättet att få höra de iblandades åsikter och upplevelser av arbetet. Under de utförda intervjuerna har följande nyckelfrågor funnits:

- Den historiska processen som har lett fram till policyn med fokus på viktiga händelser och nyckelpersoner
- De olika gruppernas närvarande i processen
- Vilka de största jämställdhetsproblemen ansetts vara, och hur man vill lösa dem

Intervjuerna har ägt rum i Barcelona under november månad. Intervjuer har genomförts med en person i taget och varje session har pågått i ca 45 minuter. Jag har gjort två intervjuer vid olika tillfällen med två av informanterna. Syftet med intervjuerna har alltid presenterats i början och informanterna har alltid fått godkänna att intervjun spelas in. Ingen har sagt nej. Kvinnorna har informerats om att deras namn inte kommer att synas i uppsatsen och de kommer att presenteras med pseudonymer i texten. Detta var ett sätt att få dem att känna sig mer bekväma. Jag har inte sett någon anledning att nämna dem vid namn då jag är medveten om att vissa ämnen som tagits upp under intervjuerna kan vara känsliga. Vissa är kritiska till hur rektorn skött arbetet angående jämställdhet medan andra har varit kritiska mot medarbetare. Detta är information som inte borde kunna spridas vidare då den kan påverka informanternas arbetssituation eller liknande. Under en av mina intervjuer frågade tex. en informant om hon även fick ta upp problem som funnits under arbetet. Detta visar på att informanter inte alltid väljer att berätta allt, vilket jag är medveten om. Jag förstår att många kan vilja presentera policyarbetet i sin bästa



dager och jag har försökt ta hänsyn till detta under processen. Informanterna presenteras som följande:

Amparo: Kvinna i en av institutionernas kommission för jämställdhet

Ana: Kvinna och ansvarig för jämställdhetsarbetet 2006-2009 (x2)

Laura: Kvinna i forskningsgruppen GIOPACT

María: Kvinna och ansvarig för jämställdhetsarbetet idag (x2)

Marta: Kvinna i en av institutionernas kommission för jämställdhet

Núria: Kvinna och sekreterare och medarbetare inom kommissionen

Sara: Kvinna i arbetsgruppen för första policyn

Alla intervjuerna har gjorts på spanska och jag är ansvarig för översättningen. Att intervjua på ett språk som inte är ditt modersmål innebär utrymme för missförstånd och att alla språkskiftningar inte uppfattas. Min spanska är dock god och alla intervjuer har spelats in för att ha möjlighet att lyssna om, detta för att undvika missförstånd och för att kunna arbeta vidare med dem i efterhand.

## **Min roll**

Detta arbete ämnar vara medvetet om undersökarens egen roll och hur denna påverkar både arbetsprocess, intervjuer och slutprodukt. Universitetsvärlden är en miljö som jag efter 3 år av universitetsstudier borde vara van vid. Dock har min studie utvecklats sig i rum som jag tidigare inte haft tillgång till, nämligen de beslutsfattandes. Informanterna bestämde tid och plats för våra träffar och intervjuerna har alltid ägt rum på deras kontor, med ett undantag då det var strejk och vi var tvungna att mötas på en restaurang i närheten av universitetet. Att träffas på en plats där informanterna känt sig bekväma är något jag föredragit, samt att det är en plats som har relation till det ämne vi talar om; policyn. Att göra intervjuerna på universitetet skulle kunna ses som ett hinder då personerna inte skulle kunna tala fritt då samtalen rört just den sfär och de som arbetar

där etc. Dock har intervjuerna alltid skett i enrum och jag har inte sett lokaliseringen som ett problem.

De personer som jag har intervjuat kan anses ha en högre sociala position än jag själv, alltså har jag intervjuat uppåt. Aull Davies (1999:100) nämner att de sociala positionerna kan störa, eller undergräva, en interaktion på jämställd nivå. Jag har dock inte upplevt att så har varit fallet under dessa möten. Under vissa tillfällen har jag dock kunnat känna den känsla av ”akwardness” som Hume och Mullock (2004) talar om kan uppstå under ett fältarbete. Även om min studie inte bestått av fältarbete per se, har jag ändå kunnat uppfatta denna känsla under vissa av mina intervjuer. Jag var där för att intervju kvinnorna på grund av den position de haft under arbetet med policyn och deras roll var således given. Dock visste jag inte vilken min roll var eller hur de uppfattade mig. Såg de mig som antropolog, som student, som för ung etc? Jag visste inte heller särskilt mycket om hur policyprocessen gått till på UB eller hur jag skulle bli mottagen. Dock var de flesta jag intervjuat positivt inställda till min närvaro och glatt överraskade att någon utanför organisationen intresserade sig för deras arbete. Jag är övertygad om att informanternas berättelser och deras inställningar, både till policyn och till mig, har hjälpt mig att förstå processen bättre.

## **Avgränsning**

Jag har valt att utföra min studie i Barcelona då det är Spaniens andra största stad och kan ses som representativ för den jämställdhetspolitik som finns i landet, och även då jag känner till staden väl. Enligt undersökningar som gjorts hävdas det att delar av Katalonien, en av dem är Barcelona, har en genomsnittligt högre ”genus-utveckling” än många andra delar av landet. Detta kan anses ha flera orsaker som kommer att tas upp i texten. Studien är även avgränsad till la Universidad de Barcelona då jag ser universitetet som en ideal plats för nytänkande, forskning och även som bärare av (genus)kultur. Det är stadens äldsta universitet men främst av allt det största offentliga och har därför en viktig roll när det kommer till att främja jämställdhet.

Undersökningen hävdar inte att alla policies skapas och utvecklas under samma förutsättningar eller är likadana. Varje policy har en speciell utveckling, men denna studie kan ses som ett exempel för hur policies kan diskuteras och bli till praktik. Målet med detta arbete är att förstå processen för UB:s jämställdhetspolicy, inte att lösa eventuella problem eller tala för eller emot den väg UB valt att ta. Alla informanter har fått ge sin syn på viktiga skeenden, dess innebörd och förklarat sin egen roll i policyprocessen. På grund av uppenbara begränsningar är det en simplificerad beskrivning av hur processen sett ut.

## **4. En utveckling mot jämställdhet**

**Här följer en presentation och analys av den historiska kontexten inom vilken den specifika policyn har skapats. Vi kommer att se till Spaniens historia, landets politiska erfarenheter samt de problem med jämställdhet som funnits och fortfarande finns i landet.**

Spanien är ett land med en turbulent politisk historia. Under det förra seklet tog generalen

Francisco Franco makten efter ett blodigt inbördeskrig och styrde landet från 1939 fram till sin död 1975. Under hans styre präglades politiken av ett traditionellt och konservativt synsätt under vilket kvinnan fördes längre bort från de offentliga arenorna, och många gånger istället antog rollen som hemmafru (Wyoming Fees 2007:7). I och med *la transición*, övergången till demokrati, efter Francos död kom återigen stora förändringar av politiskt styre, och även av familjeliv och jämställdhet. Wyoming Fees (2007:11) menar att fokus hos de då aktiva kvinnogrupperna främst låg på grundläggande civila rättigheter, så som rösträtt och rätten till att arbeta. Mer specifika arbets- och familjepolicies fick komma senare. Spaniens kvinnor har sakta men säkert kommit ut på arbetsmarknaden och i beslutsfattande organ efter övergången till demokrati (a.a.:14), en konsekvens av demokratisering och modernisering av samhället. I och med uppöppnandet av landet kunde även influenser från de feminisitska strömmarna som växt sig starka i Europa under 1900-talet inspirera i Spanien. Enligt statistik har kvinnor över 16 år som arbetar ökat från 28% år 1981 till 42% år 2002 (Barciela López, Carreras & Tafunell 2005:101).

Det ”nutida” Spaniens grundstenar anses finnas i Spaniens konstitution från 1978<sup>3</sup>. Artikel 14 beskriver jämställdhet mellan kvinnor och män som en grundläggande princip. Artikeln presenterar alla medborgare som lika värda inför lag och menar att ingen ska bli diskriminerad på grund av kön, etnicitet, etc. Främjarna av detta bör vara de offentliga myndigheterna som är förpliktade att främja reell frihet och jämlikhet mellan individer och eliminera eventuella hinder som kan finnas i vägen för detta (PLA2 2001: 22). Den spanska staten har således ett stort ansvar inför dess medborgare att bidra med lika möjligheter för alla landets invånare.

Efter *la transición* har arbetet för jämställdhet fortsatt att utvecklas och 1983 bildades Kvinnoinstitutet (Instituto de la Mujer) av det då regerande socialistiska partiet PSOE (Partido Socialista Obrero Español) (Johnson 2010:266). Detta för att införa en mer aktiv

---

<sup>3</sup> Den spanska konstitutionen: [http://www.lamoncloa.gob.es/NR/rdonlyres/79FF2885-8DFA-4348-8450-04610A9267F0/0/constitucion\\_ES.pdf](http://www.lamoncloa.gob.es/NR/rdonlyres/79FF2885-8DFA-4348-8450-04610A9267F0/0/constitucion_ES.pdf)

jämställdhetspolitik som skulle komplimentera grundlagen. Enligt en undersökning som gjorts angående jämställdhet och ekonomisk tillväxt under den senare hälften av 1900-talet hävdas det att provinser i Katalonien, så som Barcelona, Tarragona och Girona har ett genomsnitt högre ”genus-utveckling” än många andra provinser i landet. Detta anses bero på den växande medvetenhet som funnits angående kvinnans roll och de initiativ, så som Kvinnoinstitutet, som tagits. Författarna menar att det även beror på en högre utbildningsnivå i dessa regioner, samt den inverkan som ekonomisk tillväxt har på jämställdhet och vice versa (Domínguez Martín & Guijarro Garvi 2009).

Spanien blev medlem i den Europeiska Unionen 1986 och har sedan dess arbetat tillsammans med de andra medlemsländerna i frågor rörande jämställdhet. Under det uppmärksammade mötet som FN anordnade för att diskutera dessa frågor i Beijing 1995 betraktades mainstreaming som vägen att gå för att uppnå sitt mål med jämställdhet mellan kvinnor och män. Under mötet ratificerade medlemsländerna ett fördrag där de band sig till att arbeta för mainstreaming (Moser & Moser 2005:13). Detta har varit en tendens under senare delen av 1900-talet då bland annat den europeiska unionen arbetat för att inkorporera jämställdhet i utbildningspolicies och mainstreaming<sup>4</sup> genom politiska aktioner och andra handlingar. Innebörden av mainstreaming och dess effektivitet diskuteras dock flitigt av olika aktörer (Stratigaki 2005). Arbetet har fortgått under 2000-talet med nya planer och utvärderingar av de gamla.

Då en större andel kvinnor på arbetsmarknaden har varit en relativ ny företeelse i Spanien har man inte heller haft någon anledning till att ha någon ”officiell åsikt” som tex. en policy angående detta från statens sida. Problemet med diskriminering, underrepresentation och liknande har därför inte behandlats som något problem på statlig nivå. Men under senare delen av 90-talet och under början av 2000-talet ägde stora förändringar rum i den nationella politiken i Spanien med satsningar på jämställdhetsprojekt. En diskussion angående diskriminering av kvinnor började föras

---

<sup>4</sup> EU:s guide till mainstreaming: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/data/document/gendermain\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/gendermain_en.pdf)

och dessa frågor vann terräng. Värderingar förändrades och nya problemkategorier uppstod. Jämställdhet blev nu något på den politiska agendan och ett prioriterat mål.

## Framsteg

2004 tog det socialistiska partiet PSOE åter makten efter åtta års styre under motståndarna från det konservativa partiet PP (Partido Popular). PSOE menar att de kom tillbaka med ett projekt om ett nytt samhälle, dialog och nyskapande<sup>5</sup>. Regeringen var *paritario* (kvoterad), vilket innebär att den bestod av hälften män och hälften kvinnor. Detta beslut kan ses som ett tydligt ställningstagande angående de problem med jämställdhet och underrepresentation av kvinnor som fanns i arbetslivet i landet (även om många av informanterna ifrågasätter hur effektivt detta faktiskt var). Kingdon (1995:168) menar att ett ideologiskifte eller att beslutsfattare belyser ett särskilt problem är avgörande för att en policy ska skapas. I Spaniens fall kan vi se att båda dessa punkter uppfyllts. Kingdon menar även att den ekonomiska situationen och resurser spelar roll för de beslut som kan leda till en policy av något slag, och denna period beskrivs generellt av informanterna som en bra period då ”korna fortfarande var tjocka”, då det fanns mycket pengar och resurser att satsa på olika typer av projekt och arbete för jämställdhet. Flera av de kvinnor som varit inblandade i jämställdhetsarbetet på UB beskriver PSOE-regeringen som väldigt nytänkande angående jämställdhet och menar att partiet verkligen satsade på dessa frågor.

Den nya nationella politik som PSOE presenterade 2004 ville föra arbetet för jämställdhet flera kliv framåt. Genom detta erkännande skapades en ny förståelse av jämställdhetsproblemen. Det faktum att det definierades som ett problem att samhället inte bedömdes vara tillräckligt jämställt, och således ett bredare arbete för jämställdhet ansågs nödvändigt, kan ses som en konsekvens av landets historia. Efter diktaturen var det medborgarnas uppgift att tillsammans bygga upp ett nytt samhälle, ett samhälle där alla skulle få plats. Det har inte ägt rum över en natt men *poco a poco* har aktiva grupper

---

<sup>5</sup> PSOE:s hemsida: <http://www.psoe.es/ambito/historiapsoe/docs/index.do?action=View&id=18164>

för jämställdhet och politiska aktörer kunnat trycka på för jämställdhetsfrågor.

Kingdon (1995:90) menar att ett problem ofta uppfattas av en regering efter mer eller mindre systematiska indikationer om att något är fel. I Spaniens fall kan några indikationer ha handlat om medborgarmanifestationer, hälsoundersökningar, lönestatistik, etc. Uppmärksammandet ska även ses som en konsekvens av det samarbete man haft internationellt. Även om problem med jämställdhet inom arbetslivet och den akademiska världen var något som hade existerat under en längre tid innebar det faktum att EU och flera andra internationella organ satte detta på agendan att det blev legitima arbetsuppgifter. Även om man ännu inte hade uppnått jämställdhet hade man kommit väldigt långt eftersom det nu var legitimt att föreslå det som ett mål att uppnå. Genom internationellt samarbete kunde man stödja varandra och undersöka olika sätt att arbeta på. PSOE menade att man genom att lösa problemen med jämställdhet skulle bidra till utveckling och vinst för hela nationen. Det var således ett av problemen i ett större sammanhang som skulle lösas för att uppnå framgång i landets utveckling. Det handlar således om att få med alla, att visa att jämställdhet är något som alla vinner på.

## Ny grundlag

Under PSOE:s styre kom år 2007 en ny grundlag angående jämställdhet, *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*<sup>6</sup>, här efter LO. Den nya grundlagen krävde att alla företag och organisationer med fler än 250 anställda var tvungna att implementera en plan för jämställdhet, en policy. Inför verkligheten med ett växande antal kvinnor på arbetsmarknaden ville man på så sätt införa en guide för folks handlingar. Den nya grundlagen LO härstammade från internationellt arbete, bland annat arbete inom EU, och en generellt större medvetenhet om genusklyftor och diskriminering av kvinnor på arbetsplatser etc. I LO beskrivs EU:s arbete som fundamentalt, och denna jämställdhetspolitik borde integreras i all politik och alla handlingar av unionens stater (LO 2007:1). Regeringen hade tidigare uppmärksammat jämställdhetsfrågor men nu kom även en grundlag som genom lagens verktyg skulle få organisationer och företag att göra detsamma. Detta gjorde man för att stärka kvinnors

---

<sup>6</sup> LO: <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>

roll men även för att uppnå ekonomisk tillväxt och ökad sysselsättning (a.a. 2007:1). Planen skulle involvera alla de anställda på organisationen eller företaget där den implementeras och ska innehålla konkreta mål för att främja jämställdhet. Den nya grundlagen har spelat en otroligt stor roll i skapandet av UB:s policy då detta var det första institutionella steg som togs.

## **Flexibilitet**

Shore & Wright (1997:14) menar att policies skapar sociala och politiska utrymmen där diskussioner kan äga rum, diskussioner som ger uttryck för maktrelationer och maktsystem. En policy kan inte ta samma uttryck världen över utan måste anpassas till sin specifika situation. De som skapar policyn, och de som kommer att beröras av den, har olika erfarenheter och idéer om vad som behövs göras. Mellan dessa åsikter skapas ett utrymme där dessa erfarenheter tar sig uttryck. Den nya grundlagen i Spanien kan ses som ett exempel där ett sådant utrymme skapas. I och med att problemet med jämställdhet belystes på statlig nivå blev det även erkänt. Institutionellt blev detta nu ett prioriterat problem, jämställdhet och gender mainstraming blev ord på mångas tungor. I och med den nya grundlagen konstaterar man att det arbete som tidigare funnits inte varit tillräckligt. Problemet var definierat som den ojämlika behandling mellan kvinnor och män som fanns i olika sektorer av samhället det som återstod var att finna en lösning för att kunna avancera. Kingsdon menar att när det gäller policyskapande kan de styrande, dvs presidenten eller människor i nära relation till denne, sätta agendan och definiera problem men de kan sällan styra över de alternativ som läggs fram (1995:42). Policy kan således ses som ett maktinstrument som implementeras uppifrån av, och som får ett intresse genom de styrande, i detta fallet Spaniens regering och som sipprar neråt. Genom grundlagen kan regeringen påverka folks handlingar. Således skulle man kunna se LO som att den spanska staten ”exporterar” ett definierat problem till landets olika institutioner. Även Shore och Wright (2011:6, 13) menar att när en lag godkänns och passeras så får denna version, i detta fallet PSOE:s, auktoritet. Man har genom lagen fått igenom sin syn på saken, satt fokus på en speciell fråga och andra perspektiv kan ha tystats under processen. Dock kunde denna dominant version snabbt komma att bli besvarad genom olika upplevelser av den konkreta situationen som fanns på den



organisation där policyn skulle implementeras. Det är bara problemkategorierna som kan ses som någon slags diffusionism. Alternativen arbetas fram på de olika organisationerna och företagen.

Då problem med jämställdhet tar sig olika uttryck inom olika grupper är LO flexibel i sin applicering. I Spanien sätter regeringen en problemformulering; att organisationer och företag inte är tillräckligt jämställda, och ett exempel på en lösning genom sin regering och politik. Man låter dock organisationerna och företagen själva anpassa policyn. Här skapas ett utrymme för att organisationerna själva ska kunna applicera en policy på det sätt som bäst passar dem. Sutton & Levinson (2001 citerad i Shore & Wright 2011:72) kallar detta för appropriering. Detta innebär att policysubjekten förstår och tar till sig policyn på ett sätt beroende av deras egna intressen och värderingar. Policy är således inte given utan något som skapas genom de inblandade och de olika organisationerna kunde relatera till policyn så som det behagade dem. Genom detta flexibla lagförslag tilläts policysubjekten, i detta fallet organisationerna eller företagen själva skapa formen för hur dokumenten skulle se ut. LO blev som en lös ordningsprincip där ett produktivt utrymme med plats för olika idéer och förståelser ges mellan regering och företag. Policy kommer alltså inte enbart uppifrån eller utifrån för att förändra, utan den ändras också inifrån genom emiska koncept och gör således att individer bidrar, medvetet eller omedvetet till regeringens modell av hur ordning ser ut. Således kan makten ses som något som utövas på och genom individer i samhället. I och med den nya grundlagen så började företag och organisationer runt om i Spanien att arbeta med jämställdhetsplaner.

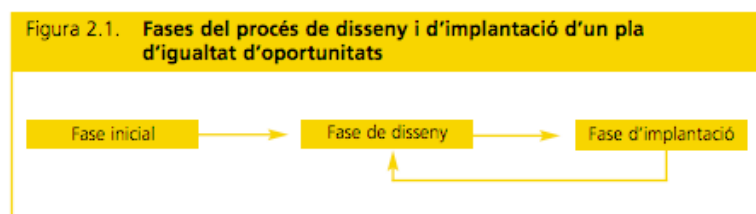
### **GUI - Guide för design och implementering av jämställdhetspolicy på universitet**

En organisation som började att arbeta inför den nya grundlagen var l'Institut Català de les Dones (Katalanska Kvinnoinstitutet). Detta är ett organ inom den katalanska regeringen, som i sin tur är del av det spanska nationella styret. Institutet beställde en guide för hur man designar och implementerar policies på universitetet av en forskningsgrupp i Barcelona. Institutet beställde även en guide för att implementera jämställdhetspolicies på företag av samma grupp. Eftersom de flesta av universiteten och

många av företagen i Spanien nu skulle införa en jämställdhetspolicy, för många av dem deras första, insåg institutet att det fanns ett stort behov av en guide. Det Katalanska Kvinnoinstitutet gav uppdraget att utforma guiden till forskningsgruppen GIOPACT, *Grup de recerca d'Igualtat d'Oportunitats en l'Arquitectura, la Ciència i la Tecnologia* (Forskningsgruppen för jämställdhet inom arkitektur, vetenskap och teknologi).

GIOPACT är en multidisciplinär forskningsgrupp som funnits sedan 2005 på Universitat Politecnica de Barcelona. En av de ansvariga i gruppen, som är med om att skapa guiden, säger att hon tror att just de blev ombudade av Institut de la Dona att leda detta arbete för att de är ”tekniska och praktiska”.

Guiden är baserad på forskning, expertis och olika jämställdhetsprojekt i länder från hela världen samt jämställdhetspolicies från andra universitet, och lokala och regionala administrationsprojekt inom jämställdhetsområdet. Guiden som framställdes, *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats*<sup>7</sup> (Guide för design och implementering av jämställdhetspolicy på universitet), härefter GUI, är en av de främsta referenten för skapandet av UB:s policy (PLA 2007:2). GUI ämnar främst vara en metodologi för att implementera policies genom positiva aktioner av en institutionell grupp på universitetet.



Faser av process för design och implementering av en jämställdhetspolicy. Initial fas – designfas – implemenationsfas. (Källa: GUI 2006:17)

Enligt GUI initieras policyprocessen med ett erkännande av ett problem, undersökning av situationen för att utifrån detta kunna framställa en plan. Planen ska bestå av tydliga och

<sup>7</sup> GUI: [http://www.ub.edu/genere/docs/guia\\_igualtat.pdf](http://www.ub.edu/genere/docs/guia_igualtat.pdf)

konkreta mål och vara tidsbegränsad från mellan två till fyra år. När planen implementeras ska man tydligt arbeta med de mål som planen nämner och försöka få med alla de berörda på arbetet.

Enligt GUI är det bästa sättet att uppnå jämställdhet utan tvekan genom att skapa policies. Enbart genom en konkret plan, som innehåller konkreta handlingar, får man med alla individer inom universitetet på arbetet för jämställdhet (GUI 2006:6). Guiden nämner som en av de främsta anledningarna till att arbeta för jämställdhet är att följa den nya grundlagen LO. Om man inte följer den upplyser guiden om att brott mot lagen kan få allvarliga ekonomiska konsekvenser och skada organisationens eller företagets image. Man menar också att arbetsklimatet försvåras i en ojämsställd miljö. De främsta anledningarna att göra en plan enligt GUI kan ses som juridiska och praktiska, dvs följa lagstiftningen och ha en bra image utåt och att bidra till utveckling. Man tar även upp aspekten av universitet som kulturell förmedlare (GUI 2006:13).

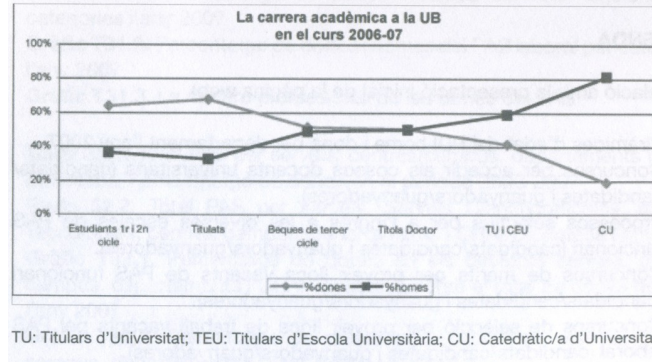
GUI presenterar policies som legitima och nödvändiga och man förvandlar således policies till en självklar och byråkratiskt del av verkligheten. Under en intervju med en av de som var med och skapade planen lades dock stor vikt vid den kulturella aspekten. Laura menar att något av det svåraste som finns är att förändra en kultur, tex. den mansdominerade kultur som finns inom universitetsvärlden. Hon ser policy som en del i ett större arbete av den så av henne önskade kulturförändringen. Hon menar att förändringen måste ske i folks medvetande, och att en policy kan bidra till den utvecklingen. Hon kände även att GUI hade en fast grund att stå på, och goda chanser att förändra verkligheten som fanns på de katalanska universiteten. Hon var även medveten om att det kunde ses som ett legitimt dokument då det beställts av ett organ i den katalanska regeringen.

## 5. La Universidad de Barcelona

I denna del kommer vi att fördjupa oss i UB:s policyprocess. Många olika grupper och idéer räknas in under skapandet av UB:s policy för jämställdhet. Som Kingsdon säger är ”policy is not one single actor's brainchild” (1995:71). Fokus kommer dock att ligga på de personer som varit kärnan i policyn skapande; jämställdhetskommisionen. Denna del kommer att ta upp olika syn på makt, subjektivitet och språk i relation till deras arbete. Genom detta vill jag visa att policy inte är neutral eller given, utan ett utrymme för ständig förhandling mellan olika intressen och förståelser.

### Universitetet

UB är ett av de äldsta och det största offentliga universitetet i Katalonien. På universitetet läser ca 90.000 studenter från hela världen. Man räknar även med 5306 professorer och forskare. UB hade inte någon officiell ståndpunkt angående jämställdhet förrän några år in på 2000-talet, närmare bestämt 2007 då den första jämställdhetspolicyn presenterades. År 2004 var situationen bland kvinnliga akademiker i Europa och Spanien grå. I Spanien var knappt 18 procent av alla professorer kvinnor. I Finland, som är det landet med en av de högsta andelarna av kvinnliga professorer, utgör kvinnorna 21 procent. Sverige hade i samma mätning ca 16 procent (Vázquez-Cupeiro & Elston 2006: 588-603). UB:s problem med jämställdhet var således inte något undantag utan ska ses i perspektiv av en större trend i den akademiska världen. Detta är utvecklingen inom UB för kvinnor och män 2006-2007:



**Estudiants 1r i 2n cicle:** Studenter i årskurs 1 och 2. **Titulats:** Utexaminerade, kandidat. **Beques de tercer cicle:** Stipendiat för forskarutbildning. **Títols Doctor:** Doktorander. **TU i CEU, Titulars d'Universitat i Titulars d'Escola Universitària:** Utexaminerade på universitet, eller skola likvärdig med universitet. **CU Catedràtic/a d'Universitat:** Universitetsproffessor. (Källa: PLA)

Grafen visar på tydlig ojämlikhet i den akademiska utvecklingen hos kvinnor och män på universitetet. Visst arbete rörande jämställdhetsfrågor hade funnits under 90-talet genom olika aktiva grupper på vissa institutioner. Amparo, en av de aktiva kvinnorna på juridikinstitutionen, berättar att hon arbetat med frågor angående jämställdhet på universitetet under en längre tid. Hon och en grupp med andra kvinnor brukade anordna temadagar, diskussionsforum och liknande aktiviteter. De var ett litet antal individer på deras institution och hon säger att de verkligen har kämpat på utan att ha fått något erkännande från ledningen eller haft någon institution att luta sig tillbaka på.

När LO implementerades 2007 så öppnades ett institutionellt fönster upp för det jämställdhetsarbete som tidigare funnits men varit utspritt mellan olika intressegrupper. Då började det officiella arbetet för jämställdhet i och med den nya kommissionen som skulle uppfylla LO:s krav på att författa en jämställdhetspolicy för universitet. Detta var inte på universitetets eget initiativ utan var snarare en förpliktelse inför lagen. De föregående aktiviteterna som funnits på de olika institutionerna, som Amparo och hennes grupp, kändes många gånger inte till av de som senare skulle utföra det officiella arbetet. Den första presidenten för jämställdhetskommisionen menar tex. att det inte funnits någon typ av jämställdhetsarbete innan gruppen bildades. Hon menar att detta var något helt nytt och banbrytande. Detta kan tolkas som att hon helt enkelt inte kände till detta

eller som att hon enbart ser det institutionella jämställdhetsarbetet som legitimt. Vi kommer att se att kommissionen har en speciell roll just på grund av dess institutionella position.

## Jämställdhetskommisionen

Presidenten för den nybildade jämställdhetskommisionen utnämndes av UB:s rektor 2007 för att leda arbetet och författa universitetets första policy. Kvinnan, Ana, som blev vald hade tidigare varit generalsekretare på universitetet och kände till organisationen väl. Generalsekretariatet är ett styrande organ inom universitetet centrala delar som arbetar med organisationens bestämmelser, resolutioner, avtal och andra juridiska beslut. Ana ger intryck av att vara en väldigt självsäker person, hon är strikt och utstrålar mycket pondus. Hon och rektorn hade länge arbetat tillsammans på grund av hennes tidigare position och hon ”kände till huset väl”, och hade kontakter inom administrationen. Hon klargör snabbt att hon inte är någon feminist, snarare praktisk och rationell. ”Det var därför rektorn valde mig, man ville ha en teknokrat och inte en radikal feminist på posten ” menar hon. Teknokrat är ett ord som informanterna använder flitigt och det beskrivs som en rationell person, någon som inte låter känslorna styra. Många gånger verkar det ses som en motsatt till en feminist, som ses som mer emotionellt baserat. Det sågs således som rektorns önskan att arbetet som gjordes i kommissionen inte var ”för feministiskt”, utan snarare ”praktiskt”. Således kan vi förstå teknokrat som någon som inte skulle författa en alltför radikal plan i Anas fall. Hon säger själv att rektorn visste att hon inte skulle göra några galenskaper. Rektorns inställning till arbetet beskrivs generellt av informanterna som praktisk och ointresserad. ”Han var helt enkelt tvungen att uppfylla den nya grundlagen” menar flera av informanterna när hans uppträdande under processen kommer på tal.

Ana var inte särskilt glad över erbjudandet att leda kommissionen då detta inte var ett av hennes intresseområden, hon hade aldrig jobbat med jämställdhetsfrågor innan. Efter det tredje övertalningsförsöket från rektorns sida valde hon dock att anta rollen. ”Om rektorn ber dig om något tre gånger så gör man det. Så funkar det på detta universitetet” säger hon. Även om hon innan, och i början, av arbetet inte var intresserad av arbetsuppgiften så menar hon, precis som alla andra informanter, att arbetet för jämställdhet och en policy

var nödvändigt. Hon arbetade heltid under två år med att skapa denna plan. Innan planens tidspann hade passerat byttes dock både rektor och hon ut mot en ny rektor som tillsatte en ny person som ansvarig för arbetet.

Som tidigare nämnts är detta UB's första policy angående jämställdhet och den dåvarande presidenten för kommissionen markerar tydligt att de började från noll och beskriver sig själv som en kvinnlig enmansorkester i början. Ana handplockade tidigt i processen fem andra kvinnor till gruppen som valdes på grund av sina praktiska inställningar och förmågor för statistik, PR etc. Precis som hon hade inte heller de arbetat med frågor angående jämställdhet, med undantag för en av kvinnorna. Det kan ses som ett medvetet val av Ana att i majoritet plocka in fler teknokrater i gruppen, fyra av fem, och som en förlängning av rektorns intresse och beroende på kommissionens speciella position. Även det faktum att välja ut nästan enbart kvinnor som aldrig jobbat med jämställdhet innan kan ses som en förlängning av rektorns handling, och önskan om en ”simpel” policy. Själv hävdar hon att det var på grund av hennes ”rationella inställning” till problemet. De kvinnor nu som ingick i gruppen hade väldigt olika bakgrunder och föreställningar men arbetade ihop för en gemensam sak. Presidenten och Sara, en annan av medlemmarna, menar att de alla var införstådda i temat.

## **Problem**

När kommissionen var bildad började de att undersöka situationen på UB. Detta för att skapa en policy som skulle besvara de specifika behov som man fann på universitetet. Enligt UNESCO är de främsta hindren för kvinnor generellt i den akademiska världen den diskriminerande praxis som finns när det gäller utnämningar och befordringar till poster, spänningar till följd av den dubbla roll som familjeliv och arbetsliv innebär, stereotyper om de personer som ägnar sig åt vetenskap och som gör akademisk karriär, samt motståndet till att kvinnor innehar höga poster (GUI 2006:6). Dessa tendenser fanns även på UB. Enligt de undersökningar som gjorts genom att titta på statistik och genom diskussioner med anställda om deras upplevelser kan kvinnorna peka på flera olika problem som påverkar jämställdheten på universitetet. De uppmärksammar problem med löneskillnader, sexuella trakasserier, underrepresentation av kvinnor etc. De problem som

ständigt nämns under intervjuerna med kvinnorna som jobbat med att framställa policyn är att det inte fanns tillräckligt mycket *sensibilización* (sensibiliseringen, känslighet) eller *conciliación* (medling mellan arbetsliv och familjeliv). Dessa begrepp kommer att diskuteras vidare längre fram. Under intervjuerna talar informanterna även om en ”drop out” av kvinnor inom universitet. Man pekar på att av studenterna är en klar majoritet kvinnor medan bland lärare och beslutsfattare är den klara majoriteten män. Statistiken stärker deras påståenden<sup>8</sup>.

Många gånger under intervjuerna kände jag att informanterna gav uttryck för att de hade stått inför en nästan omöjlig uppgift, något som uttrycktes både explicit och implicit genom suckar, axelryckningar, blickar etc. Marta, som är aktiv för jämställdhet på en av institutionerna, menar att ett av de största problemen har varit att många anställda inom universitet, men även många utanför, antar att jämställdhetsproblem inte existerar i den akademiska världen. Många av kvinnorna menar att problemet var att folk helt enkelt inte var medvetna om att det fanns ett problem. Policyarbetet uppfattades som en otroligt svår arbetsuppgift men man var tacksam att man genom LO fått en chans att lösa problemen på ett legitimt och respekterat sätt. Folk blev uppmärksammade på att problemen faktiskt fanns där. Genom den nya grundlagen kunde det nu istället bli ett problem att inte ha en jämställdhetspolicy, då detta skulle gå emot LO. Faktum är att alla informanter nämner den nya grundlagen som en avgörande händelse, och vissa säger till och med att utan denna lag så skulle inte jämställdhetspolicyn funnits till. Sara säger att: ”Tråkigt nog skulle vi nog inte nått hit om det inte vore för grundlagen. Universitetets ledning har inte sett något behov av att arbeta för dessa frågor. Kanske gjorde de inte det då heller, men de var tvungna.”

Som vi tidigare sett var det genom grundlagen LO och PSOE:s arbete som en policy började formars på UB. På universitetet approprierades policyn genom kommissionens detekterande av problem. Den anpassades till de problem som fanns i deras verklighet.

---

<sup>8</sup> <http://www.ub.edu/genere/diagnosi.html>



I förlängningen fick även jämställdhetskommisionen makt att implementera en policy som kom att reglera folks beteende. Genom detta dokument bildades nya kategorier och sociala verkligheter.

## **Policyn**

Simplifierat bestod arbetet med jämställdhetsplanen av två faser. Den första fasen innebar en kvantitativ och en kvalitativ datainsamling där de problem som vi tidigare nämnt detekterades. Utifrån detta skapade man lösningar i form av en plan, vilket var den andra fasen. I december 2007 framställdes den första planen för jämställdhet på UB, en policy som vände sig till universitetets 5306 anställda. (Studenterna på universitetet inkluderades inte av policyn. Detta diskuteras längre fram). Med policyn ville man agera under de två följande åren, perioden 2008-2009. Planen skulle förstås som en institutionell strategi och ämnade förändra universitetets institutioner för att främja och uppmuntra jämställdhet (PLA 2007:1). Den syftade till att främja lika möjligheter mellan kvinnor och män, att övervinna könsdiskriminering. I policydokumentet presenteras policyn själv som nödvändig och det bästa sättet att arbeta med jämställdhetsfrågor. Den utvecklades ständigt mot dess slutgiltiga mål; att avvecklas för att istället forma del av organisationen i sig.

Policyn som lades fram bestod av ca 19 sidor och beskriver detaljerat det föreliggande arbetet och de punkter som man ville arbeta med. Man klargjorde snabbt att detta var långt ifrån den sista policyn som skulle göras då situationen var allvarlig (PLA 2007:4). Det var ett problem med många ansikten och man delade upp planen i 14 punkter för att kunna arbeta brett. Genom planen försökte man uppnå att ”den vardagliga aktiviteten integreras av genusperspektiv” (PLA 2007:4). Man kan se detta som ett uttryck för att neutralisera policyn i gendermainstreamingens anda, att göra jämställdheten naturligt närvarande i alla avseenden. Man presenterade policyn som rationell och som ett effektivt sätt att uppnå de mål som den åsyftade. Planen ville vara ambitiös, ansvarsfull och korrekt för sitt sammanhang och den presenterade följande områden att arbeta med under de kommande två åren:

- Synlighet av situationen (Visibilització de la situació)
- Engagemang av medlemmar i universitetssamfundet (Implicació dels membres de la comunitat universitària)
- Undervisning (Docència)
- Forskning (Recerca)
- Ökat antal hedersdoktorer (Increment de doctores honoris causa)
- Icke-sexistiskt språk (Llenguatge no sexista)
- Föreskrifter från universitetet i Barcelona (Normatives de la Universitat de Barcelona)
- Förekomst av män och kvinnor i styrande organ och kommissioner (Presència equilibrada d'homes i dones en els òrgans de govern i en les comissions)
- Samarbete för utveckling (Cooperació al desenvolupament)
- Åtgärder för att främja jämställdhet (Accions de foment)
- Yttre relationer (Relacions externes)
- Könrelaterat våld (Violència de gènere)
- Balansera arbete och familjeliv (Conciliació de la vida laboral i familiar)
- Organisation (Organització) (PLA 2007:4)

Det handlar om många övergripande punkter som sträckte sig över stora områden på universitetet. Problemet ansågs vara något som existerade i universitetets och samhällets normer och strukturer. Lösningarna ansågs vara att informera och utbilda, att kvotera in kvinnor, normalisera språkbruk, etc. Arbetet för jämställdhet satte genom policyn upp nya ramar för hur sociala verkligheter på universitetet skulle se ut, på hur normer skulle ändras. Det var ett dokument som skulle förändra. Med detta i åtanke var policyn tvungen att vinna legitimitet och förståelse hos de anställda. Då den var en institutionell strategi skulle den även passa in i institutionens värderingar och normer. Såldes kan vi se att policyn kunde vara nyskapande, men detta inom universitetet ramar och de anställdas tankenormer.

Alla informanter är överens om att de inte hade några direkta restriktioner under arbetets gång från rektorns sida, utan att de kunde arbeta fram den plan som de ville ha. Detta har inneburit att det inte funnits någon direkt diskussion mellan rektor och kommission om hur arbetet skulle se ut. Denna avsaknad kan ses som en ”tyst diskussion” där rektorn genom att visa på totalt ointresse faktiskt tog en ståndpunkt. Han utnämnde en person

som han ansåg vara teknokrat som ledare för kommissionen, och för att sedan inte lägga sig i arbetet mer. Han litade på att det skulle bli både rationellt och praktiskt.

Kommissionens position i förhållande till rektorn var hela tiden tydlig, men de kunde dock utnyttja sina ”fria tyglar” inom rektorns ramar.

### **Policy som makt(dokument)**

Kommissionen hade en maktposition på UB som en del av administrationen och som skapare av ett styrdokument som kom att vara gällande på universitet, samtidigt som de föddes i en rörelse av motstånd. De befann sig således i en situation av både makt och motstånd. Foucault menar att makt och motstånd är närvarande i alla diskurser och situationer. De har inte självklara eller fasta centrum utan rör sig inom ett ständigt konflikt. I policies ses det tydligt, men vi hittar det även i förståelsen av vad som är en kvinna och en man, och i hur vi som individer förstår vår omvärld och relaterar till den etc. Den policy som togs fram på UB, precis som andra policies som behandlar vitt skilda teman, kan förstås som maktdokument. De ska ses i ljuset av den diskurs som förts, hur olika individer varit styrande i processen, hur vissa förslag tagits fram medan andra tystas etc, och vidare i ett större perspektiv av kunskap och makt. Vilken plats har denna policy i den rådande diskursen?

Kommissionen försökte att ändra den epistemologiska förståelsen av kvinna och man med allt vad det innebar, och man försökte att ändra utgångspunkten för denna diskussion. Man kan se det som att ju mer kunskap om jämställdhet som de hade, desto större chans hade de att ändra den socialt skapade sanningen om maktrelationen mellan kvinnor och män. Marshall (1999 citerad i Allan 2008:31), som inspirerats av Foucault, menar att diskurser inom policy är maktkonflikter om vilken kunskap som är den sanna. Den som har den korrekta kunskapen kan legitimera vilka vägar man ska gå. Makten definieras således genom kunskapen som de olika aktörerna innehar. Detta borde även innebära att brist på kunskap blir till brist på inflytande. De ”vanliga anställda” kunde anses ha mindre kunskap eller inte rätt kunskap (detta är kommissionens uppfattning) och var därför även mindre berättigade till inflytande i policyprocessen och således i beslutsfattande.

I det nätverk av sociala relationer som policyn på UB utgör kunde jämställdhetskommisionen anses ha kunskap och makt genom deras position inom universitetets struktur. De hade studerat och arbetat med jämställdhet, de var medvetna och de arbetade för att ändra den förståelse, den utgångspunkt, som fanns om kvinnor och män och deras relation till varandra och samhällets förståelse av den. Kvinnorna var själva medvetna om sin position och menar att de vunnit respekt genom att vara en del av universitetets struktur. Genom de personer de var gav de auktoritet, en seriös innebörd, till policy. Om det varit andra personer som jobbat med samma frågor kanske de inte blivit tagna lika seriöst. Gruppen har kunnat legitimera sig genom att konkreta kunna visa hur de arbetar för att lösa ett problem på ett effektivt sätt.

### **Insider och outider**

Allan har undersökt jämställdhetskommisioner och policy i USA och menar att kommissioner vanligtvis är utvecklade och uppmuntrade av de som innehar maktpositioner (2008:78). Deras typiska uppdrag är att fokusera på ett speciellt problem och finna lösningar till detta. Kommissioner beskrivs av Allan som institutioner som utgör en dubbel funktion genom att bidra med möjligheter för medborgare att medverka samtidigt som de fungerar som en representation för de styrande. Detta kan anses, och inte anses, vara fallet för UB. De har uppmuntrats från regeringens sida och kan ses som representanter för de nationella politiska målen. Dock har kommissionen skapats av rektorn, någon som knappast uppmuntrat arbetet. Samtidigt anses de representera universitetets ledning, då de svarar inför denne och då gruppen är en erkänd del av universitetets struktur. Det var även genom gruppens inkorporering i strukturen som deras arbete blev legitimt och en naturlig del av universitetets verklighet. De var således *insiders*. Samtidigt var de *outsiders* i denna struktur som kvinnor i en institutionell kultur som kan beskrivas som manscentrerad. De försöker att bryta de mönster av ojämställdhet i den struktur som de själva verkar i. Samtidigt stod kvinnorna nära, och inkluderades själva, i den grupp av subjekt som skulle komma att omfattas av policyn. Vi kan se att kommissionen har haft en roll som så kallade *insider* och *outsider* (Allan 2008: 79-99).

Andra, men även kommissionen själv, förstod sig som *insiders*, någon med en hög position inom universitetets struktur som uppnått tillgång till utbildning, och en position inom administration eller som akademiker. Genom detta blev de tagna seriöst. Identifiering som *insider* verkar delvis vara en konsekvens av både deras egna och rektorns förståelse av dem som teknokrater. Ett attribut som kan ses som mer manligt än kvinnligt om vi ser till den traditionella synen på könen där män anses mer rationella än den "naturliga" kvinnan. Genom denna identitet som teknokrater och *insiders* bestod kommissionen således inte vilka kvinnor som helst, utan kvinnor som har passerat ett visst stadium (*rite de passage*) och uppnått en position som inte går att vifta bort med att "hon är kvinna". Detta var en annan typ av kvinna. Flera av informanterna skiljer ofta kommissionen från "vanliga kvinnor", som ses som kvinnor som inte aspirerar att komma längre, som inte ser utanför det som de lärt sig. Ana menar att kvinnor i Spanien uppfostras i "skulden och tjänsten" (*la culpa y el servicio*). "Du är för att du tjänar". Hon menar att det finns två förståelser av kvinnan inom universitetsvärlden; utmanande eller servil. Alltså ansågs kvinnor utanför kommissionen många gånger vara själva problemet då de inte vågade ta plats, men även alltför feministiska kvinnor sågs som opassande. Ana tar upp ett exempel från ett feministmöte som hon varit på och där hon känt sig otroligt obekvämt. Hon berättar att de närvarande i majoritet var feminister som varit aktiva sedan 70- och 80-talet och att en av kvinnorna hade sagt till Ana att hon var så lycklig eftersom alla de närvarande på mötet kände och förstod varandra. Ana säger att "vamos mal!" Hon tog ett tydligt avstånd och menar att "feministerna" har kämpat för samma frågor sedan 80-talet och inte kommit någonstans.

Ana och kommissionen var dock *insiders* och tillhörde således varken gruppen kvinnor eller feminister. De har istället positionerat sig som *insiders* och således seriösa. Genom kommissionen har de bidragit till, och försökt kontrollera, "maktkonflikten" på flera andra sätt. De säger, och försöker att visa på, att de jobbar för vad de kallar riktig jämställdhet. Policyn som de författat är ett dokument som försöker synliggöra orättvisa strukturer och också förändra dessa genom kunskap. Gruppen har skapat en hemsida för att kunna lägga ut "bevis" så som statistik etc. för att visa på situationen på universitetet.

Alla informanter har sett detta som en nödvändig aktion, att kunna bevisa svart på vitt med nummer hur jämställdheten låg till. Man har även försökt sensibilisera sina kollegor genom temadagar, utställningar, föreläsningar etc. för att belysa ämnet. Man har uppmärksammat kvinnodagen varje år. Man belyste problemen samtidigt som man visade på förändringar som behövdes.

## **Enbart kvinnor**

Som tidigare nämnts består kommissionen enbart av kvinnor. Det var ett medvetet val att inte ha med män då de som kvinnor hade lättare att samarbeta och förstå problemen, menar den dåvarande presidenten. Att ha med män i gruppen hade inneburit ett problem, säger hon, och fortsätter med att säga att ingen skulle känt sig bekväm. Man kunde dock tänka sig att inkorporera män i gruppen under ett senare stadie. Sara menar att hon inte såg det som något problem att det inte fanns några män med, ”de har kommissioner så att det räcker”. Här verkar inflytande förstås som ett nollsummespel; släpps männen in förlorar kvinnorna makten. De ville inte dela på kakan och ge männen mer makt än de redan hade. Samtidigt deklarerade man i policyn att det är väldigt viktigt att alla på universitetet känner sig involverade i jämställdhetsarbetet (PLA2007:4). De idéer som hörs i kommissionens medlemmars diskurs blir således de motsatta till de som framförs i policydokumentet. Policyn kan dock ses som det officiella dokumentet och de alltför radikala idéerna ej fick ta uttryck där. Dokumentet var tvunget att passa in inom universitets normer och bli accepterat av de anställda. Den nuvarande presidenten för jämställdhetsarbetet, Maria, menar att det faktum att det har varit, och fortfarande är, få män involverade i arbetet inte beror på bristande intresse från männens sida utan snarare på grund av att kvinnorna inte har velat/ vill släppa in dem. Hon visar stolt upp en lista med institutionernas nuvarande aktiva, där det finns 4 män uppskrivna.

Vi kan alltså se att det funnits ett tydligt motstånd från jämställdhetsgruppen att samarbeta med män. Män presenterades som osensibla i relation till det faktum att de inte kunde uppleva diskriminering på samma sätt som kvinnorna och således inte förstå problemen på ett riktigt sätt. Sara menar att man kunde helt enkelt inte starta ett samarbete med så olika utgångspunkter. På så sätt har man exkluderat männen för att

själva kunna bygga upp en ny maktrelation. Kategorin ”förstående män” är långt ifrån den enda som cirkulerat under policyns process och här nedan kommer vi titta närmare på några av de andra. Då urvalsprocessen till kommissionen bestått av att handplocka individer, från rektorns val av Ana till hennes val av de andra medlemmarna kan gruppens ses som relativt homogen. Man kan se en tendens, precis som hon själv uttrycker det; ”att arbeta smidigare”. Genom att handplocka har det varit lättare att plocka dem som man vet har mer eller mindre samma åsikt som en själv för att kunna fortsätta ”att arbeta smidigt”.

### **Besvarade koncept och kontrasterande kategorier**

Vi människor är ständigt beroende av att organisera och klassificera vår omgivning för att göra den förståelig. En policy kan vara en typ av verktyg för att bringa ordning och reda till vår omgivning. Inom policy har språket en avgörande roll då man genom det innehar makten att definiera, sätta upp referenser och kategorier och även marginalisera beslut (Shore och Wright 1997:18). Under arbetsprocessen kan kommissionen ses som den grupp som stått närmast policyn och även som den grupp som har haft makten att definiera, att göra vissa punkter mer prioriterade än andra och leda arbetet i en speciell riktning. De olika diskussionerna som ägt rum under författandet kan ses som att de främjat vissa sätt att tänka medan de skjutit undan andra. Under arbetsgången kan vi se att en process av identifiering och kategorisering av olika grupper inom universitet har ägt rum genom skapandet av policyn. Precis som sanning ska även identitet här förstås som en social produktion skapad genom diskurs, en produktion utan essens.

Allan (2008) beskriver subject positions som diskursivt konstruerade positioner/ identiteter som individer innehar, så som feminist, teknokrat, medveten, etc. De skapas genom diskurs, genom hur vi förstår oss själva, hur vi förstår andra, och genom hur andra förstår oss. Genom dessa subjektiva positioner främjas förståelsen och skapande av identitet (Allan 2008:8). Identiteter ska alltså ses som konstruerade i vår relation till andra. Genom att framhålla skillnaderna eller likheter mellan sig själv och andra skapas sociala identiteter. På UB kan vi se hur dessa bildats genom arbetet med policyn. Detta genom den relation som de som berört eller berörts av policyn haft till varandra,

människor som annars kanske inte skulle ha någon slags relation. Det handlar om förståelsen de inblandade hade av sig själva, eller genom att identifiera sig själva utifrån den sociala identiteten som bildades genom relationer till andra. Rektorn, så väl som kommissionen och de anställda, har kategoriserat individer och grupper. De har identifierat sig själva likväl som de andra genom sociala relationer och olika kategorier som bildats. Människorna i vissa kategorier ses ibland uppfylla vissa roller medan andra kan ses som att de saknar vissa attribut. Vissa kan även innehåft identiteter som de tagit avstånd ifrån. Kommissionens medlemmar har alltid identifierat sig själva som en enad och stark grupp. Det handlar om en identitetsstärkande process där riktig jämställdhet är den mobiliserande metaforen (Shore & Wright 1997:20). Kommissionen har haft fria händer att definiera innebörden av de nyckelord som funnits i diskursen och har genom dessa kunnat bejaka gruppens egen identitet medan de alienerat sig från andra.

Genom policy samlas många olika grupper under denna gemensamma nämnare, och i denna ”påtvungade” interaktion kan man se att identiteter manifesteras ytterligare för att bejaka sin egen grupp och alienera de andra. När grupperna möts så blir uttrycken för dess identitet tydligare. I alla intervjuer kategoriserade informanterna olika (ofta kontrasterande) grupper inom universitetet så som; aktiva för riktig jämställdhet – aktiva för jämställdhet, de sensibla – de osensibla, kvinnor – män, teknokrat – feminist, anställda (mogna) – studenter (ej redo), rektor – kommission. Ofta ändrades dessa kategorier innehåll beroende på vilken fråga som diskuterades. Detta kan ses som besvarade koncept (Shore & Wright 1997:19), vilket kan beskrivas som nyckelord inom diskursen som aldrig har en permanent innebörd. Ett av dessa nyckelord är tex. män. Oftast presenterades män som en homogen grupp förutom då man talade om de få män som är aktiva för jämställdhetsarbetet, de anses vara annorlunda. Männerna ingick även i kategorin anställda och ansågs således som medvetna och mogna för att arbeta med jämställdhet, samtidigt som de ingick i kategorien män som inte anses förstå och ses som omedvetna (no sensibles). Kvinnor ansågs ofta vara automatiskt medvetna (sensibles) då man var i samma situation och kunde uppleva diskriminering. Dock beskrevs de lika ofta som oförstående som uppmuntrade till diskrimineringen. Positioneringarna skiftade



ständigt.

Ett annat exempel på identifiering har varit rektorns bild av kommissionens president som teknokrat och ej feminist, vilket hon haft som riktlinjer under sitt arbete. De verkar ha haft ett slags förhållande av reciprocitet och förtroende, hon fick posten och han fick en neutral policy. Ana menar att detta tills största del berott på att rektorn litade på henne men senare nämner hon även att rektorn inte hade tid att titta specifikt på detta arbete då han hade fullt upp med annat. ”Vad jag än gjorde så tyckte han att det var bra. Inte för att han dedikerade många timmar åt att fundera över vad jämställdhet innebar, men han visste att jag inte skulle ställa till med problem”. Rektorn verkar ha gett kommissionen mer eller mindre fria händer i sitt arbete. Detta har av vissa tolkats som förtroende och av andra som rent ointresse och har bidragit till kommissionens positionering och förståelse inför administrationen på universitetet. Amparo säger att hon är besviken på att det tagits så få initiativ från rektorns sida. “Om han hade lagt ner lite mer tid, lite mer resurser etc. hade det kanske inte varit lika trögt att arbeta med frågor angående jämställdhet.” Nuria suckar bara och säger att man inte ska eller kan förvänta sig något stöd från universitets ledning.

Även kvinnornas syn på sig själva som teknokrater och ett tydligt avståndstagande från feminismen verkar förstås av kvinnorna som en identitet som ger dem mer respekt. Detta kan ses i relation till en större social förståelse av vad det innebär att vara feminist, något som ofta ses som något radikalt, emotionellt etc. En del av kommissionens respekt, de anställdas förståelse av dem, kan ses komma just ifrån detta faktum, att de ansågs rationella och praktiska.

Även de anställda har getts vissa attribut från kommissionens sida, som att de inte är insatta eller förstår innebörden av riktig jämställdhet. Som konsekvens av detta har de inte involverats i arbetet för jämställdhet och detta kan ses som en anledning till deras bristande intresse för arbetet. Samtidigt riktar sig UB:s policy för jämställdhet främst till de anställda på universitet, dvs. professorer, administrationsansvariga, forskare etc.

Kommissionen har således ett definierat subjekt. Ana, tillsammans med andra som jag intervjuat, menar att studenterna inte var "tillräckligt lyhörda" för att närma sig ämnet jämställdhet, och att det bästa är att börja med förhållandena för de anställda på universitetet. Maria beskriver studenterna som en homogen grupp som är direkt oförberedd att förstå och ta sig an problemen. "De är upptagna med annat; plugga, dejta, livet." En annan anledning var att de helt enkelt var för unga för att ha upplevt och således kunna förstå problem med jämställdhet.

Också män avfärdades ofta då kommissionen menade att de inte var tillräckligt känsliga inför ämnet. Flera av informanterna gav uttryck för att kvinnorna arbetade bäst tillsammans och att denna uppgift var deras ansvar att bära. Ana menar att de hade en annan förståelse, en annan erfarenhet av problemen. Detta verkade många gånger bero på att kvinnor var de enda som kunde förstå då de var de enda som kunde uppleva diskriminering på grund av sitt kön. Så enbart genom egen erfarenhet kunde man bli medveten, uppnå kunskap om hur det är. Detta bidrar automatiskt till att grupper som dessa stängs ute. Men många gånger verkade även det faktum att inte ingå i kommissionen innebära att man inte var lika känslig för jämställdhetsfrågor.

Under intervjuerna kan man se tendenser från kommissionens sida att ha alienerat sig från en stor del av de aktiva inom universitetet. Genom att ha skapat dessa kategorier och fylla dem med mening skapar man också en legitimitet för att stänga vissa ute, för att själva fortsätta med arbetet och att definiera hur man bäst uppnår jämställdhet. De har haft rätten att definiera då de, till skillnad från de andra, hade insikt. Det verkar ha handlat om att kommissionen har innehaft ett slags kulturellt kapital; man har ansett sig ha mer kunskap än andra på grund av sin position. Det kan ses som en förvärvad status, då kvinnorna uppnått denna position efter studier, arbete etc. På samma gång har ett av kraven varit att personen i fråga ska vara kvinna, vilket då är en tillskriven status pga. kön.

## **Conciliación och sensibilización**

I mina intervjuer med de kvinnor som varit inblandade under policyprocessen kom vissa

emiska kategorier ofta upp. Två begrepp som nämndes väldigt ofta av alla informanter med klar majoritet var *conciliación* (medling mellan arbetsliv och familjeliv) och *sensibilización* (sensibilisering, känslighet, att medvetenhetgöra). Dessa ansågs vara de största problemen och således de största anledningarna till att ha en policy. Dessa kategorier kan ses som väldigt skilda från de anledningar som både staten och GUI tog upp för att ha en plan. Den spanska regeringen talade om tillväxt medan GUI kan ses haft juridiska och praktiska skäl att skapa en policy. De som arbetat med policyn på UB gav uttryck för andra anledningar till att ha en plan; för dem var det viktigaste *conciliación* och *sensibilización*. Detta baserade dem på egna erfarenheter och den situation som fanns på universitetet.

*Conciliación* innebär att medla mellan familjeliv och arbetsliv. Kvinnorna menar att detta är otroligt viktigt då det i Spanien många gånger fortfarande är kvinnan som ses som den ansvariga för familjen och för hemmet. Att göra akademisk karriär samtidigt som man tar hand om hem och barn beskrivs som otroligt tufft och genom policyn försöker man hitta olika lösningar till detta. Alla de kvinnor som arbetat med policyn har barn och alltså stor förståelse för detta. Några förslag har varit att inte lägga möten och föreläsningar på kvällstid, etc. Inför den första planen föreslog Ana att man skulle skapa en fond för de kvinnor med barn mellan 0-6 år som ville åka på konvent, mässor och annat som var relaterat till deras arbetsposition, forskning etc. Denna fond skulle fungera som en hjälp för att betala barnvakt under tiden de var borta. Hon hade haft egna erfarenheter av detta problem, ”när min man åkte iväg på mässor var det inget problem men så fort jag skulle åka bort tre dagar var vi tvungna att leta efter en barnvakt.”

Förslaget fick dock stort motstånd från de andra kvinnorna i gruppen. De menade att om kvinnorna skulle få pengar för sina resor så borde också männen få det. ”Aldrig i livet” menar den dåvarande presidenten, detta var ett problem som i nästan alla fall berörde kvinnor och lösningen borde således gälla kvinnor. Hon förstår inte hur *kvinnor* kunde se ner på detta förslag och hur *kvinnor* inte kunde förstå. Här ville Ana således ge kvinnor fördelar medan resten av kommissionen ville underlätta för föräldrar i sin helhet, ett förslag som på grund av ekonomiska brister inte kunna fullbordas på något av visen.

Detta visar dock på den diskussion och de olika uppfattningar som funnits inom kommissionen om hur resurser skulle tilldelas.

*Sensibilización* innebär att sensibilisera folk, att göra dem lyhörda och medvetna om de jämställdhetsproblem som finns. Enligt informanterna innebär att vara sensibel att man ser och har en förståelse för problemen med jämställdhet som finns på universitetet. Detta är alltså inte en kvalitet som alla innehar, dock alla inom kommissionen. Genom att definiera gruppen på detta visar skapar man automatiskt en legitimitet och privilegierad position för gruppen genom att utgå från den punkten och skapa diskussion och policy därifrån. Som vi tidigare sett hade även gruppen utifrån sin position makten att definiera hur arbetet för jämställdhet skulle se ut och innebära.

Informanterna gjorde skillnad på riktig jämställdhet och jämställdhet, vilket kan ses i relation till *sensibilización*. Riktig jämställdhet innebär de resultat som gör skillnad och verkar vara den mobiliserande metaforen som de inblandade i jämställdhetsarbetet använder sig av. Den riktiga jämställdheten kan ses som ett resultat av att vara medveten, att ha ett riktigt intresse och riktig förståelse som genererar sensibla åtgärder. Det är riktig jämställdhet som binder samman kommissionen, och som skiljer den från de andra. Bara med ”riktigt arbete” kan vara ett redskap för att uppnå ”riktig jämställdhet”. ”Oriktig” jämställdhet är något som bara finns på pappret, i talet, men som inte innebär en riktig förändring. Detta på grund av att alla inte förstår eller är insatta.

Här kan vi se en tydlig maktkonflikt mellan de insatta och de oförstående. Man kan se det som att kommissionen är insatta på grund av sin position, dvs. att de valts ut för att vara ansvariga för detta arbete, medan de andra fortsätter att vara ”vanliga anställda”. Det har bildats två grupper genom policyn; kommissionen och de andra, de som förstår och de som inte gör det. Kommissionen skapar policyn och har makten att definiera utifrån den medan de andra inte är delaktiga i denna process, utan istället blir tilldelade olika roller och attribut. Det blir problematiskt då bara vissa personer tillåts denna position där arbete för riktig jämställdhet anses äga rum. Det är även från denna position som riktig

jämställdhet definieras.

Man hävdar att man från kommissionens sida har försökt att sensibilisera folk. Trots detta beskriver de ett ljummet intresse från de andras sida, både från anställda samt från rektorn. Reaktionen på kommissionens arbete från de andra anställda på universitetet innebar snarare välvilja än intresse menar den dåvarande ansvariga. Presidenten menar att så länge som planen bara befann sig på ett teoretiskt plan var folk relativt nöjda med den. Men när det kom till att arbeta för riktig jämställdhet är folk inte lika sensibla. Dels för att de inte såg problemen, eller för att de inte ansåg att de var så pass allvarliga som kommissionen ansåg. Även om det sägs att alla ska med i policyn så menar författarna till policyn menar att de andra inte riktigt förstår. Detta ljumna intresse kan ses som en reaktion till den alienering som gjorts från kommissionens sida mot de andra på universitetet. Detta bidrar till att subjekten inte känner sig som en del av policyn, de känner sig inte inkluderade ”på riktigt” för den ”riktiga jämställdheten”. Genom att klassificera dem som oförstående så blev de också det, ytterligare ett exempel på en extern identifiering som blivit intern.

## 6. Konklusion

*Denna uppsats ämnar undersöka de olika strömmar (personer, institutioner, politiska beslut) som finns bakom jämställdhetspolicyn på UB, främst med fokus på*

*jämställdhetskommissionen, och med en antropologisk syn på policy. Mitt mål är att undersöka hur, och i vilken kontext, policyn skapats och hur kommissionens förståelse och upplevelser av arbetet sett ut.*

Vi har närmat oss policyprocessen på UB genom antropologisk policyteori, diskurs- och maktteori samt intervjuer för att uppnå en förståelse för den specifika situation som funnits. Det har visats att policy varken är neutral eller bestämd från ovan, inte heller implementeras den utan vidare på sitt subjekt. Så vad består då en policy av? Är det den spanska staten, LO, UB, kommissionen eller de anställda som avgör vad policyn är och framför allt vad den innebär? Vi har sett att policy samlar många aktörer i ett samspel, och att alla som vidrör vis policy även påverkar den. UB:s jämställdhetspolicy har visat hur policy är ett socialt och politiskt utrymme där olika perspektiv samlas, förhandlas och omdefinieras. Kommissionen på UB har haft makten att definiera dokumentet men ej makten att få folk att förstå och ta den till sig på samma sätt som kommissionen gjort.

Genom att titta på de internationella och nationella strömmarna som bidragit till att policyn skapats på UB har vi kunnat se olika tendenser. Vi har sett hur landets historiska och politiska process påverkat kvinnans position, men även internationellt och nationellt arbete har spelat en stor roll. Även den ekonomiska aspekten har bidragit. Dock verkar PSOE:s regering gett möjligheter för ytterligare jämställdhetsarbete och den nya grundlagen LO kan ses som ett direkt incitament till den policy som senare kom att bildas på UB (det var alltså inte universitetets eget initiativ). Många informanter hävdar att de inte hade funnits någon policy utan LO.

Genom intervjuer med inblandade kvinnor har vi även kunnat följa den kommission som skapats på UB för att författa universitetets första jämställdhetspolicy. Kommissionen har uppnått en speciell status på universitetet och har innehaft en maktposition genom sin ställning inom administrationen. En del av deras respekt kom även från de faktum att de intern och externt positionerats som teknokrater, något som beskrivs som rationellt och praktiskt. Kvinnorna har inte identifierat sig som feminister, som många gånger verkar ha

setts som motsatsen till teknokrat. Det har gett dem legitimitet att arbeta med dessa frågor samtidigt som de har kunnat ge legitimitet åt policyn.

Även andra positioneringar och identiteter har skapats i de relationer som bildats genom policyn. Rektorn har setts både som oförstående och oengagerad men även som att han litade på deras arbete. Män och elever har identifierats som icke förstående eller upptagna med annat. Många gånger verkade detta ha att göra med den personliga erfarenheten av diskriminering som bara kvinnor kunde uppleva. De anställda har svarat med välvilja. För kommissionen har sensibilisación och conciliación varit viktigast. Kvinnorna i kommissionen har varit tacksamma att de på ett respekterat sätt har kunnat jobba för jämställdhet. Ingen av informanter har ifrågasatts policyn.

Genom intervjuerna har subjektiva syner på en specifik policy framkommit. Jag är dock medveten om att det säkerligen finns många olika uppfattningar på universitetet av detta dokument. Det hade varit ett intressant ämne, för ett större arbete, att även intervjua "vanliga anställda", rektorn etc. för att se hur deras syn på policyn ser ut i relation till kommissionens förståelse. En annan intressant ämne för vidare studie hade varit att se på hur arbetet för jämställdhet påverkas av Spaniens pågående kris, något som många informanter uttryckt stor orolighet för. Genom att visa på den subjektiva sidan hoppas jag även att uppsatsen kan visa på en mer generell tendens av policy, där varje unik policy är beroende av den partikulära kontext inom vilken den föds. Policy skapar nya guider och kan således vara väldigt banbrytande men måste på samma gång pasas in i sitt sammanhang. De är oförutsägbara och förhandlas fram av olika aktörer och intressen och kan därför få oväntade konsekvenser.

## Bibliografi

### Böcker

Allan Elizabeth J. 2008. *Policy Discourses, Gender, and Education – Constructing Women's Status*. New York: Taylor & Francis Group.

- Barciela López, Carlos, Carreras, Albert & Xavier Tafunell. 2005. *Estadísticas Históricas de España: Siglos XIX-XX*. Bilbao: Graficas Lizarra S.L.
- Davies, Charlotte Aull. 1999. *Reflexive ethnography: a guide to researching selves and others*. Chatham: Mackay of Chatham.
- Esaiasson, P, Gilljam, M, Oscarsson, H, Wängnerud, L. 2011. *Metodpraktikan: Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Stockholm: Norstedts juridik. (3: d ed.)
- Kingdon, John W. 1995. *Agendas, Alternatives, and Public Policies, 2/e*. New York: Harper Collins College Publishers.
- Oña Vallespin, Fernando, Sauquillo, Julián. 1995. *Historia de la teoría política*. Alianza Editorial.
- Porter F. Sweetman C. 2005. *Mainstreaming Gender in Development – A critical Review*. Oxford: Oxfam GB.
- Sabatier A. Paul. 2007. *Theories of the Policy Process, 2/e*. Colorado: Westview.
- Shore C & Wright S. 1997. *Anthropology of policy – Critical perspectives on governance and power*. New York: Routledge
- Shore C., Wright S. & Però D. 2011. *Policy Worlds - Anthropology and the analysis of contemporary power*. New York: Berghahn Books.

## Styrdokument

Grundlag 2007: LEY ORGÁNICA 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: <http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

Guide för design och implementering av jämställdhetspolicy på universitet: Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats:

[http://www.ub.edu/genere/docs/guia\\_igualtat.pdf](http://www.ub.edu/genere/docs/guia_igualtat.pdf)

Spaniens konstitution: [http://www.lamoncloa.gob.es/NR/rdonlyres/79FF2885-8DFA-4348-8450-04610A9267F0/0/constitucion\\_ES.pdf](http://www.lamoncloa.gob.es/NR/rdonlyres/79FF2885-8DFA-4348-8450-04610A9267F0/0/constitucion_ES.pdf)

UB:s första policy: Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de la Universitat de Barcelona: [http://www.ub.edu/genere/docs/pla\\_igualtat\\_oportunitats.pdf](http://www.ub.edu/genere/docs/pla_igualtat_oportunitats.pdf)

## Artiklar

Domínguez Martín, Rafael & Guijarro Garvi, Marta. 2009. Gender Inequality and



Economic Growth in Spain: An Exploratory Analysis. *The Review of Regional Studies* 39(1):23-48

García, María-Carmen & Fernández-Avilés Gema. 2011. Are Men And Women Different In European Higher Education Area?. *Journal of International Education Research – Special Edition* 7(5): 41-48

Heiskala, Risto. 2001. Theorizing power: Weber, Parsons, Foucault and neostructuralism. *Social Science Information* 40: 241

Johnson, Roberta. 2010. The Concept of Gender Equality in Constitutional Spain. *Revista de Estudios Hispánicos* 44(3):611- 633

Marcus, G. 1995. Ethnography in/of the world system: The Emergence of Multi-Sited Ethnography. *Annual Review of Anthropology* 24: 95-117

Moser, Caroline & Moser, Annalise. 2005. Gender Mainstreaming since Beijing: A Review of Success and Limitations in International Institutions 13(2):11-22

Stratigaki, Maria. 2005. Gender Mainstreaming vs Positive Action: An Ongoing Conflict in EU Gender Equality Policy. *European Journal of Women's Studies* 12(2):165-186

Wedel, Janine R. & Feldman, Gregory. 2005. Why an Anthropology of Public Policy?. *Anthropology Today* 21(1):1-2 .

Wedel, Janine R., Shore, Chris, Feldman Gregory & Stacy Lathrop. 2005. Towards an Anthropology of Public Policy. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 600(1):30-5

Wyoming Fees, Evelyn. 2007. Making Women Matter: Spain's Long Road Toward Gender Equality. University of North Carolina at Chapel Hill: Master of Arts in the Department of Political Science.

## Webbkällor

Partiet PSOE:s (Partido Socialista Obrero Español) hemsida: <http://www.psoe.es> (2012-11-22)

## Intervjuer

Amparo: Kvinna i en av institutionernas kommission för jämställdhet

Ana: Kvinna och ansvarig för jämställdhetsarbetet 2006-2009 (x2)

**Laura:** Kvinna i forskningsgruppen GIOPACT

**María:** Kvinna och ansvarig för jämställdhetsarbetet idag (x2)

**Marta:** Kvinna i en av institutionernas kommission för jämställdhet

**Núria:** Kvinna och sekreterare och medarbetare inom kommissionen

**Sara:** Kvinna i arbetsgruppen för första policyn