The image features a background of a park-like setting with a fountain and a white building. In the foreground, there are bright yellow ginkgo leaves. A white text box is overlaid on the upper part of the image.

# Att komma till rätta med könsobalans i akademien: vad kan Lunds universitet göra?

REBECCA SELBERG & TERESE ANVING | LUNDS UNIVERSITET



## Författarpresentation

---

**Rebecca Selberg**, f. 1982, disputerade i sociologi vid Linnéuniversitetet år 2012 på en avhandling om genus, etnicitet och sjuksköterskors arbetsvillkor under New Public Management. Hennes forskning utgörs av intersektionella analyser av organisationer och arbetsprocesser. Sedan 2013 arbetar Rebecca Selberg vid Lunds universitet och Genusvetenskapliga institutionen.

**Terese Anving**, f. 1979, disputerade i sociologi vid Lunds universitet år 2012 på en avhandling om familjeliv och omsorgsarbete med måltiden som exempel. Hennes forskning är inriktad mot genusperspektiv på omsorgsarbete. Sedan 2018 är Terese Anving lektor i sociologi vid Linnéuniversitetet.

### KONTAKTUPPGIFTER TILL FÖRFATTARNA:

**Rebecca Selberg:**  
rebecca.selberg@genus.lu.se  
046-222 09 18  
0732-46 90 59

**Terese Anving:** terese.anving@lnu.se  
0470-70 89 55  
0702-51 18 29

# Innehåll

---

Introduktion	4
Tidigare forskningsresultat om könsobalans i akademien	5
"Läckande pipeline"	5
Inkludering eller icke-inkludering i nätverk	6
Meritvärdering och skattning av kompetens	6
Lönestruktur och tilldelning av forskningsmedel	8
Resultat från intervjuer	9
De fyra nyckelområdena	9
Ett livsloppsperspektiv på jämställdhetssatsningar	10
Karriärlivslinjen: en illustration av förslag och risker	13
Jämställdhetsarbetet vid Lunds universitet	14
Workshops som förändringsarbete	16
Förslag på åtgärder	18
Referenser	20

## Introduktion

---

Föreliggande rapport är resultatet av en jämställdhetsutredning för att stimulera en jämn könsfördelning bland Lunds universitets professorer. Det projekt som här rapporteras syftade till att identifiera nyckelsituationer där könsobalans uppstår och/eller återskapas i organisationen, och att tillsammans med nyckelaktörer på fakultetsnivå (framförallt dekaner och Jämställdhets- och likabehandlingskommittéer) utveckla redskap för att åstadkomma förändring lokalt. Den övergripande ambitionen med projektet var att stimulera fakulteterna att utveckla redskap och inleda ett lokalt anpassat arbete för att nå målet om 28 % kvinnliga professorer vid Lunds universitet år 2020.

Projektet byggde på tidigare forskningsresultat, och fokuserade på operationalisering av konstruktiva interventioner som syftar till att avhjälpa könsobalansen bland professorer vid universitetet. Syftet för projektet var inte i första hand att förse fakulteter eller universitetet centralt med svar på frågan hur könsobalans kan korrigeras, utan snarare att bidra till att översätta generella forskningsresultat till kunskap om och erfarenheter av nyckelsituationer i det vardagliga institutionella livet vid universitetet, och att fånga upp redan existerande eller beprövade strategier för att möta sådana situationer.

Rapporten beskriver inledningsvis de forskningsresultat som projektet byggde på och de metoder som användes för att utveckla redskap och stimulera lokala förändringsinsatser. Därefter redovisas de erfarenheter och slutsatser som kan dras baserat på den data som samlades in under projektets gång, och slutligen presenteras ett antal konkreta åtgärdsförslag som samtliga fakulteter vid universitetet kan dra nytta av.

Författare till rapporten är Rebecca Selberg, biträdande lektor i genusvetenskap vid Lunds universitet, och Terese Anving, lektor i sociologi vid Linnéuniversitetet i Växjö. Båda har jobbat motsvarande 50 procent respektive 30 procent under tre månader hösten 2016 och våren 2017. Björn Badersten, lektor i statsvetenskap vid Lunds universitet, deltog i projektarbetet och ansvarade för de workshops som arrangerades tillsammans med fakulteterna. Projektledare var Diana Mulinari, professor i genusvetenskap vid Lunds universitet. Sara Goodman, tidigare prefekt vid Genusvetenskapliga institutionen, och Ann-Katrin Bäcklund, tidigare dekan vid Samhällsvetenskapliga fakulteten, ingick i projektets referensgrupp. Samtliga har läst och bidragit till rapporten.

## Tidigare forskningsresultat om könsobalans i akademien

---

Baserat på en genomgång av tidigare forskning kring könsobalans i akademien identifierade projektgruppen fyra nyckelområden som har avgörande betydelse för kvinnors karriärvägar inom akademien. Såväl svensk som internationell forskning har återkommande visat att dessa fyra områden fungerar som slussar genom vilka kvinnor har svårare att ta sig igenom.

### ”LÄCKANDE PIPELINE”

Trots att kvinnor utgör majoritet bland universitetsstudenter, och trots att den generella tendensen de senaste 30 åren varit att kvinnor i allt högre utsträckning tar del av universitetsvärlden och forskningen, präglas akademien internationellt och i Sverige av en könshierarki inom vilken män dominerar på högre positioner. I Sverige är tre fjärdedelar av alla professorer män, och utvecklingen mot en mer balanserad könsfördelning går långsamt och har till och med i vissa avseenden stannat av (Hellmark Knutsson & Hallengren 2015). UKÄ:s och SCB:s studie om personal vid universitet och högskolor från 2016 visar på akademins könade arbetsdelning, i vilken kvinnor dominerar inom administration och undervisning, medan män dominerar inom forskning och i professorskollegierna.

Det finns gott om forskning som visar på existensen av ett glastak i akademien (se t.ex. Husu & Cheveigné 2010, Mählck 2003), som på olika sätt hindrar kvinnor från att nå de högsta positionerna. ”Glastak” är en fungerande metafor därför att den illustrerar hur de hinder som kvinnliga forskare stöter på ofta är subtila. Det går inte att peka på nå-

gon speciell situation eller aktör som utgör ett hinder eller satt ett tak. Snarare handlar det om vanor och sätt att tänka och associera som gör att kvinnor hålls tillbaka inom universitetet. Genusforskare har exempelvis analyserat och visat på hur universitetsvärldens pedagogiska verksamheter skapar och återskapar starka föreställningar om hur femininitet och maskulinitet ska tolkas och uttryckas, som bland annat leder till att kvinnor oftare associeras med undervisning medan män associeras med forskning (Wingårdh 1998; Örhn 2000). Det samma gäller för mer informella arbetsuppgifter inom akademien. Studier har visat att kvinnor i högre utsträckning än män utför obetalt ”akademiskt hushållsarbete” (Sherman et al 2010), alltså arbetsuppgifter som syftar till att stötta institutionen eller forskningsarbeten som inte erkänns, synliggörs eller ges meritvärde eller annan ersättning.

Sociologen Philomena Essed (2004) introducerade begreppet ”cloning cultures” för att beskriva hur den här typen av vanor och föreställningar leder till att män uppmuntras, synliggörs och kan kapitalisera på inarbetade normer kring hur en forskare ska se ut och bete sig; män känns lättare igen som forskare, medan kvinnor snarare känns igen som lärare. Detta skapar en kultur som på olika subtila sätt förmedlar till alla inom organisationen att män rör sig mot forskning, medan kvinnor rör sig mot undervisning. Så återskapas mönster på ett ofta passivt sätt, utan att någon person aktivt agerat för att hålla ute någon grupp. Organisationen ”klonar” sig själv och sina strukturer. Att dessa mönster

är svåra att bryta vet vi eftersom man trots omfattande forskning kring hur problemet uppstår och kvarstår har haft svårt att hitta lösningar.

### **INKLUDERING ELLER ICKE-INKLUDERING I NÄTVERK**

Forskning visar att tillträde till nätverk får betydelsefulla effekter i all typ av karriärutveckling, inte minst eftersom interpersonella nätverk kan ge tillträde till anställningar, ge stöd, inflytande och status och i förlängningen ge högre lön; positiva effekter av nätverk antas vidare ge goda effekter på individens produktivitet (Flap & Völker 2004, Burt 2005, Mehra et al 2006). Tidigare forskningsinsatser har visat på skillnader mellan män och kvinnor vad gäller nätverksstrukturer och olika nätverks betydelse och framgång. Män har i allmänhet inom organisationer eller fält tillgång till fler så kallade högstatus-sponsorer, strategiska nätverkspartners och inflytelserika allianser (se Van den Brink & Benschop 2013 för en översikt). Kvinnor erfar i högre utsträckning olika typer av barriärer när de söker deltagande i nätverk, delvis på grund av att de tenderar att ägna mer tid åt familj och hushåll, delvis på grund av att de tenderar att använda nätverkskontakter på andra sätt än män; kvinnor använder nätverk mer som en social stödresurs medan män mer framgångsrikt använder nätverk för att framhålla den egna kompetensen och öka synligheten kring sin person (Van den Brink & Benschop 2013: 461).

Deltagande i forskarnätverk kan vara mycket viktigt för forskare, särskilt i början av karriären. Van den Brink & Benschop (2012) har visat att tillgång till formella och informella nätverk får avgörande betydelse för hur pass väl blivande professorer lyckas bygga upp ett gott rykte, vilket i sin tur kan bli avgörande

för när i karriären titeln professor tilldelas. Brouns (2006) har visat att varken citerings- eller publiceringspraktiker är neutrala fenomen; i själva verket är de inbäddade i forskarnätverk och andra akademiska strukturer. Sociologen Liisa Husu (2005) använder sig av begreppet icke-händelser (non-events) för att beskriva de subtila mekanismer som håller kvinnor ute från akademiska toppositioner. En icke-händelse är till exempel att inte bli erkänd, synliggjord eller inbjuden. I sin fallstudie av den finska akademien visade intervjuer med forskare att sådana "icke-händelser" drabbade kvinnor när de återkommande glömdes bort eller osynliggjordes i olika sammanhang. En doktorand berättar att hon konsekvent fick mindre handledning än manliga kollegor under doktorandtiden; en kvinnlig professor om hur hon glömdes bort vid inbjudning till en sammankomst av nyckelpersoner i hennes fält; seminarier organiserades så att kvinnliga forskares teman inte får plats. Att glömmas bort eller försena skrivandet av rekommendationsbrev eller utvärderingar rapporteras också som en sådan "icke-händelse" som drabbar kvinnor i högre utsträckning. Van den Brink & Benschop (2013) visar i en fallstudie av rekrytering till så kallade elitforskarpositioner inom den nederländska akademien att sådana anställningar uppfattas som högriskprojekt, och att rekryterare därför söker minimera risker genom att utvärdera kandidater via respektive sökandes nätverkskopplingar. Riskelimineringen gynnar män framför kvinnor, eftersom män har förmåga att bättre mobilisera sina nätverk och för att gatekeepers associerar maskulinitet med stabilitet.

### **MERITVÄRDERING OCH SKATTNING AV KOMPETENS**

Forskning har visat att meritvärdering och skattning av forskares kompetens kan vara

gender-biased. Wennerås & Wold (1997) visade i en studie av Vetenskapsrådets peer review-system för medicinsk forskning att i tilldelning av postdok-bidrag hade fackgranskare svårt att bortse från sökandes kön i sina bedömningar. Studien indikerade också att kompetensskattningar påverkades av hurvida den sökande var knuten till en medlem av bedömargruppen. Här fann forskarna en bonus för män som kvinnor kunde kompensera för genom anknytning till någon i bedömargruppen – men det var närmast omöjligt för en kvinnlig sökande att kompensera både för kön och för brist på anknytning. Den här typen av utvärderingsbias utgör ett tydligt hinder för kvinnor och för sökande utan kontakter i forskningsrådets bedömargrupper.

I en annan studie (Ahlqvist et al 2015) granskades arbetet inom Vetenskapsrådets bedömningsgrupper genom observationer av diskussioner i de kommittéer som tar ställning till projektansökningar. Efter en första analys av dessa diskussioner fick kommittéerna råd kring hur de kunde tänka och argumentera på sätt som utesluter könsbias. Under den andra rundan av observationer såg forskargruppen en förbättring, men fann fortfarande könsbias i hur projektansökningar behandlades i diskussionerna. Ett exempel på detta var att när underhandsinformation gavs muntligen om en sökande, så tenderade denna att gynna manliga sökande och missgynna kvinnliga. Gruppdynamiken i beredningsarbetet avslöjade att i syn på föräldraledighet, på samarbete och självständighet, på relationen mellan ansökan och sökande, så tenderade män att gynnas. Resultaten från denna studie visar på varaktiga föreställningar om kön och en hårdig könsbias inom akademien.

Könsbias drabbar kvinnors meritvärdering

också på andra sätt. Sarson (2015) har i en studie visat att kvinnor som enbart publicerar i eget namn har ungefär samma möjlighet som män att få tenure vid amerikanska universitet, men att kvinnor som sampublicerar har avsevärt lägre chans. Studiens resultat indikerar att kvinnors kollaborativa insatser tolkas som brist på självständighet, snarare än förmåga till samarbete. När bedömare måste göra en avvägning kring ett publicerat arbete missgynnar detta kvinnor men inte män, hävdar författaren.

Också akademins citeringsmönster uppvisar könsbias. Maliniak et al (2013) visade genom en studie som bland annat byggde på en omfattande nätverksanalys att kvinnors publikationer systematiskt citeras mindre än män. Författarnas förklaring är att kvinnor tenderar att citera sig själva mer sällan än män, och att män tenderar att citera män oftare än kvinnor.

Studenter uppvisar könsbias i de förväntningar de ställer på kvinnliga respektive manliga universitetslärare. Detta har slagits fast av upprepade studier sedan 1968 och framåt (Goldberg 1968; Paludi & Strayer 1985; Burns-Glover & Veith 1995). Kvinnliga lärare förväntas uppvisa starka "inter-personella" förmågor, och straffas annars i utvärderingar; män förväntas inte uppvisa sådana förmågor, men gynnas om de lyckas och slipper straff om de inte lyckas. Män förväntas uppvisa professionella förmågor, men straffas lindrigt i utvärderingar om de misslyckas förmedla sådana. Kvinnor förväntas också uppvisa professionella förmågor, och straffas hårt om de misslyckas (Andersen & Miller 1997; Basow & Montgomery 2005; Basow et al 2006). I en experimentell studie av MacNell et al (2015) analyserades studentvärderingar av lärare på en onlinekurs, där könssammansättningen



på lärarlaget delvis förväxlades för studenterna. Studien visar att könsbias av lärare inte beror på lärares könade beteende, utan på studenters faktiska bias. Oavsett faktiskt kön värderade studenterna i studien "kvinnliga" lärares insatser lägre än "manliga" lärares. Författarna konstaterar att studenters bias och skilda förväntningar på kvinnliga och manliga lärare tvingar kvinnliga lärare att förhålla sig till en paradox. Å ena sidan förväntar sig studenter att kvinnliga lärare förkroppsligar könade interpersonella förmågor, som att vara trevlig och tillmötesgående. Å andra sidan är detta egenskaper som uppfattas som mindre professionella, varför kvinnliga lärare istället kan uppfattas som mindre kompetenta eller effektiva. Samtidigt kan kvinnliga lärare som uttrycker auktoritet utmana studenters könade förväntningar, vilket också leder dem att värdera lärarens insatser lägre. Sammantaget visar detta att studentvärderingar i sig uppvisar könsbias som drabbar kvinnliga lärare och som kan bidra till att hålla tillbaka kvinnliga akademikers karriärer.

### LÖNESTRUKTUR OCH TILDELNING AV FORSKNINGSMEDEL

Att erhålla forskningsmedel, antingen från forskningsråd eller från fakulteten, är avgörande för forskares karriärutveckling. 2014 gjorde Statskontoret en studie av hur Lunds universitet fördelar fakultetsmedel. Här studerades andelen fakultetsmedel som användes för kvinnors lön. Analysen visade att

kvinnor, sett till deras andel av den forskande personalen, tilldelas mindre fakultetsmedel än män. Ration varierade mellan fakulteter och mellan olika kategorier av forskare. I studien slogs fast att fakulteterna i allmänhet saknade överblick och kunskap om hur medelstilldelning skiljer sig mellan män och kvinnor, och att frågan om könsbalans inte övervägs när beslut om utdelning av medel fattas.

Inom ramen för de senaste årens satsningar på så kallade excellenta forskningsmiljöer har kvinnor varit systematiskt underrepresenterade i medelstilldelning. Istället är det redan väletablerade manliga forskare som gynnats. Sandström et al (2010) har visat att kvinnliga kvalificerade forskare sökt dessa bidrag mer sällan än män. De kvinnor som sökte fick i lägre utsträckning än män sin ansökan beviljad, också när de var lika kvalificerade som manliga sökande.

Löneskillnader mellan män och kvinnor är väldokumenterade, också inom akademien. Löneskillnaderna beror delvis på yrkesstrukturen inom universitetet, men härrör också från könade föreställningar om excellens, tillgång till nätverk och frågor om balans mellan arbete och familj. Forskare vid Lunds universitet har också visat att vid löneförhandlingar ger låga förväntningar på kvinnors förmåga att förhandla ett sämre utfall för kvinnliga anställda (Gustavsson Tellhed 2008).



## Resultat från intervjuer

---

Intervjuer genomfördes med dekaner från samtliga fakulteter inom Lunds universitet utom den konstnärliga. I de flesta fall deltog ordförande för respektive fakultets likabehandlings- och mångfaldskommitté (JoL), samt ytterligare en eller två representanter (prefekt för större institution, HR-person ansvarig för jämställdhetsfrågor). Under projektets gång identifierades ett antal personer som särskilt engagerade – förändringsaktörer som länge arbetat med frågor kring jämställdhet och likabehandling – och dessa samlades för en gruppintervju i slutet av projektet. I det följande diskuterar vi de konkreta uppslag (erfarenheter, förslag, goda exempel) som intervjuerna gav.

Sammanfattningsvis kan konstateras att det utförs mycket arbete på fakulteterna som syftar till att kartlägga, följa upp och i viss mån utarbeta strategier för att åtgärda könsobalans. Detta arbete utförs i olika delar av organisationerna och ansvaret för frågor kring likabehandling är ofta fördelat på olika sätt på olika nivåer, men dekaner och JoL-kommittéer känner ett övergripande ansvar och ger i intervjuerna uttryck för att ta frågan på stort allvar. Samtidigt förmedlas genom intervjuerna bilden av att dessa frågor ofta rör subtila processer som uppfattas som svåra att arbeta med. Intervjuerna ger också vid handen att det finns ett motstånd, inte bland dekaner, men ute på institutioner, mot att arbeta med jämställdhetsåtgärder. Det finns också en misstro mot satsningar som explicit syftar till att gynna underrepresenterat kön.

Två fakulteter kan lyftas fram som exempel på en aktiv hållning för att nå en jämnare

könsbalans på professorsnivå. Där kunde dekaner och JoL-ansvariga peka på löpande strategidiskussioner kring rekrytering och/eller coaching (bland annat med hjälp av mentorsprogram) av befintlig personal i syfte att öka andelen kvinnliga professorer. På en fakultet har ledningen tagit fram en strategisk plan som kontinuerligt ges en central roll i planeringen av fakultetens satsningar. Planen innehåller mål och delmål för att öka andelen kvinnliga professorer.

I intervjuerna framträder också bilden av att fakulteter ibland intar ett mer passivt förhållningssätt. Man har god kännedom om var i forskares karriärvägar som könsobalans skapas och återskapas, men har svårt att se vilka strategier som finns tillgängliga. Frågan återkommer, särskilt när rekryteringar ska göras, men bereds inte eller följs sällan upp med konkreta förslag på åtgärder eller planer för att stimulera en jämnare könsfördelning. Ett problem som lyftes fram var att det i allmänhet finns mindre medel för att befordra och rekrytera professorer.

Ett framträdande resultat från intervjuerna är att generella satsningar på karriärstöd och formaliserade rekryteringspraktiker ger gott resultat för såväl män som kvinnor.

### DE FYRA NYCKELOMRÅDEN

I det följande diskuterar vi vad som framkom av intervjuerna när det gäller de fyra nyckelområdena.

1. **“Läckande pipeline”** De intervjuade bekräftar i stort bilden av att kvinnor har en tendens att i högre utsträckning än män försvinna ut ur akademien.

Dekaner och JoL-ledamöter uppfattade att problemet i huvudsak uppstår strax efter disputation, där personer som får postdok-tjänst eller BUL-tjänst i allmänhet tenderar att stanna kvar. Internationella postdok-tjänster är svårare för kvinnor och särskilt för kvinnor med barn, enligt den bild som intervjuerna tecknar. Satsningar på lotsning till BUL och postdok uppfattades i allmänhet som en positiv insats som flera fakulteter såg som önskvärd.

## 2. Inkludering eller icke-inkludering i nätverk

De intervjuade uppfattar att kvinnor i något mindre utsträckning tar del av informella nätverk, och att de är något sämre på att aktivera formella nätverk. Bilden som framkommer i intervjuerna är att det finns kännedom om informella nätverk och deras betydelse för karriärvägar, liksom implikationerna för återskapandet av könsobalans, men uppfattningen är att det är svårt att förändra dessa strukturer. Formella nätverk är lättare att påverka och här fanns det bland en del fakulteter en pågående diskussion om att söka uppmuntra kvinnor att mer aktivt delta och använda sig av sådana nätverk.

## 3. Meritvärdering och skattning av kompetens

Intervjuerna ger vid handen att fakultetsledningarna identifierat att kvinnor dels inte lyfter fram sina egna meriter, dels att deras meriter inte erkänns av institutionerna i samma utsträckning som gäller för män. Som exempel nämndes att stiftelser och andra som delar ut priser påfallande ofta uppmärksammar män, liksom att män har en tendens att nomineras till priser i högre utsträckning. Kommunikationsavdelningarna har betydelse för vilka

som ges utrymme och uppmärksamhet och också här ser en del dekaner och JoL-ledamöter en ojämlig könsfördelning. Flera av de intervjuade menar att det behövs en allmän breddning i synen på vad som är kompetens och meriterande; att uppvärdera undervisning anses viktigt här, liksom att på allvar ta hänsyn till föräldraledighet och andra omständigheter vad gäller mätning av publiceringstakt etc. Här finns en god vilja hos fakulteterna som de intervjuade själva uppfattar kan behöva kommuniceras tydligare till institutioner, sakkunniga och andra aktörer.

## 4. Lönestruktur och tilldelning av forskningsmedel

Vad gäller lön uppfattar de flesta att Lunds universitet har en förhållandevis jämn lönestruktur. Däremot vad gäller forskningsmedel indikerar intervjuerna att institutionerna och i någon mån också fakulteterna har en tendens att i högre utsträckning uppmuntra och synliggöra mäns forskningsansökningar. Flera fakulteter har här initierat olika typer av satsningar för att få kvinnliga forskare att söka stora anslag, exempelvis genom att aktivt söka upp forskare inför ansökningsomgångar och uppmuntra dem att söka. Sådana initiativ har gett resultat i bemärkelsen att kvinnliga forskare som inte planerat att söka till exempel ERC-anslag gjort detta efter att ha uppmanats av institutions-/ fakultetsledning.

## ETT LIVSLOPPSPERSPEKTIV PÅ JÄMSTÄLLDHETSSATSNINGAR

Den samlade bilden som intervjuerna ger är att snarare än många enskilda satsningar bör fakulteterna och universitetet som helhet anta ett **livsloppsperspektiv** på forskarkarriärer, och erbjuda strategiskt och fortlöpande stöd

till forskare i olika faser. Snarare än att söka nå en jämnare könsfördelning bland professorer genom att satsa först i den senare delen av karriären, är alltså resultatet från projektet att universitetet bör tänka strategiskt i ett livsloppsperspektiv som börjar redan innan antagning till forskarutbildning och löper kontinuerligt fram till seniorprogram för forskare som närmar sig professionell exit. Ett livsloppsperspektiv innebär att varje institution och varje fakultet tänker långsiktigt kring sina rekryterade medarbetare - och hur de rekryterar nya medarbetare - oavsett om det finns ett behov av att behålla en forskare vid nästa fas (till exempel att behålla en ny-disputerad under postdok-perioden). På så sätt tvingas institutioner och fakulteter att formalisera och stabilisera sina karriärprogram, något som gynnar inte minst underrepresenterade grupper.

### **Forskarutbildningsfasen**

En forskarkarriär kan inledas redan under studier på avancerad nivå, när lärare identifierar studenter som lämpade för forskarutbildning. Under intervjuerna framträdde bilden av att manliga studenter tar för sig mer i kontakter med lärare och i allmänhet har lättare för att uppmärksammas som potentiella doktorander. Detta skulle behöva uppmärksammas mer, så att lärare kan reflektera kring vilka studenter de identifierar som lämpliga för antagning till forskarutbildning. Att aktivt uppmuntra kvinnor att söka forskarutbildning är viktigt eftersom forskning visat att kvinnor har en tendens att värdera sina kompetenser och meriter lägre än män.

Efter antagning till forskarutbildning är det viktigt att doktorander ges tillträde till nätverk. Institutioner bör uppmuntras att inventera vilka nätverk som handledare har tillträde till och sedan direkt uppmuntra såväl

handledare som antagna till forskarutbildning att delta i nätverksmöten och dylikt.

Redan under **forskarutbildning** bör institutioner ta ansvar för att följa upp doktoranders meritering. Under forskarutbildningen bör doktorander ges möjlighet att bredda sina erfarenheter genom undervisning eller relevanta administrativa/forskningsanknutna uppgifter; till exempel kan doktorander enligt roterande schema ges i uppdrag att ansvara för seminarierier. I den mån doktorander undervisar på institutioner bör prefekt och studierektorer ges ansvar att fördela undervisningsuppdrag så jämnt som möjligt mellan doktorander.

Institutioner bör vidare ta ansvar för att aktivt informera doktorander om vad som ger goda karriärförutsättningar. I forskarutbildningen bör alltså ingå systemkunskap och karriärvägledning.

Två saker är centrala under forskarutbildningen. Dels är det (1) att institutionen tänker större än den egna organisationen. Även om det inte finns plats för alla institutionens doktorander att stanna kvar i organisationen efter disputation bör institutionen ta ansvar för doktoranders meritering genom att anta ett livsloppsperspektiv. Dels är det (2) att handledning av doktorander bör sträcka sig bortom själva avhandlingsarbetet och också inkludera ett aktivt karriärfokus. Här kan fakulteter och institutioner med fördel bredda handledaransvaret genom att komplettera forskarutbildningen med fortlöpande karriärvägledning. Denna kan vara generell för akademien och ha vissa mer ämnesrelevanta komponenter.

### Postdoktorsfasen

I övergången från disputation till **postdoktorsfasen** bör frågan om familjebildning tas på allvar. Fakulteter och institutioner behöver fundera aktivt över hur organisationen kan stötta juniora forskare med familj. Att till exempel resa ut för en internationell postdoktjänst tycks svårare för kvinnor än för män, om forskaren har familj. Här bör fakulteter och lärarförslagsnämnder bli mer flexibla när meriter ska värderas. Internationalisering är en viktig del av forskares erfarenhetsbas, men fakulteter bör aktivt utarbeta stödfunktioner för unga forskare med familj som vill resa utomlands. På samma sätt bör kortare utlandsvistelser eller längre vistelser fast med avbrott betraktas som fullgoda alternativ för forskare med barn.

I relation till utlandsvistelser eller postdocvistelse vid ett annat universitet är det också viktigt att institutionen strävar efter att bibehålla kontakten med den som har gett sig iväg. Att lämna den egna forskarmiljön är ett stort steg som för många upplevs som besvärligt, och här behövs bibehållet stöd från institutionen via forskargruppen, handledaren eller forskarutbildningsansvarig för att minska tröskeln för juniora forskare att ge sig iväg. Institutionen bör sträva efter att behålla någon form av kontakt med juniora forskare som befinner sig utomlands också om institutionen vet att ingen möjlighet finns för personen att återkomma till en tjänst. Livsloppsperspektivet innebär att institutionen tar ansvar för den juniora forskarens karriär och utveckling, snarare än den egna institutionens personella behov. Det är inte utan att det också finns strategiska vinster för institutioner här; vid framtida rekrytering är alla former av upparbetade kontakter i fältet positiva.

En satsning som i intervjuer med alla fakulteter visat sig vara fruktbar är biträdande universitetslektorat (BUL-tjänster). En BUL-tjänst är en mindre riskfylld rekrytering för institutionen eftersom den är tidsbegränsad och innehåller en meriteringsdel. Samtidigt ger den trygghet till den juniora forskaren som får möjlighet att planera mera långsiktigt för sin karriärutveckling. Den jämnare fördelningen mellan forskning och undervisning låter institutionen odla en lärarkompetens utan risk för att den juniora forskaren "fastnar" i undervisning. Generella satsningar på BUL-tjänster uppfattas i intervjuerna som oerhört positiva för institutionerna och har gett goda resultat också vad gäller att nå jämnare könsbalans i kollegiet. Biträdande lektorer och juniora universitetslektorer bör vidare ges tillgång till så kallad docent-skola, genom vilken karriärcoachning formaliseras. Också docent-skolor har gett positiva resultat för att nå jämnare könsbalans hos fakulteterna.

### Docentfasen

I takt med ökad meritering och **docentur** är balansen mellan forskning och undervisning särskilt viktig. Genom intervjuerna framkommer att det finns en risk för särskilt kvinnor att "fastna" i undervisning. Det är därför viktigt att institutionerna strävar efter att försöka se till att inte överutnyttja sin personal i undervisning, utan också se till att de ges möjlighet att fortsätta meritera sig (varför också BUL-tjänsterna kan vara särskilt fördelaktiga). Under den här perioden är det extra viktigt att forskare uppmuntras att söka anslag, och att forskningsansökningar ges institutionellt stöd. Detta kan ske mer informellt genom uppmuntran men också mer formellt genom exempelvis gemensamma läsningar av ansökningar under ansökningsseminarier. I relation till förekomsten av

formella och informella nätverk är det också viktigt att betänka vilka det är som bjuds in till att delta i olika ansökningar. Hålls exempelvis kontakten med de nätverk som har etablerats redan under doktorandtiden är chansen större att inbjudas att delta i en forskningsansökan.

På de fakulteter och på de institutioner där antalet kvinnor är särskilt få är risken stor att kvinnor överutnyttjas för representation. Fenomenet pressar kvinnor i organisationen och begränsar deras möjligheter till meritering och karriärutveckling. Detta är något som institutions- och fakultetsledningarna måste vara vaksamma på. Starkt mansdominerade institutioner och fakulteter bör arbeta för att kvinnor ges positioner med reell påverkansmöjlighet. I organisationer där kvinnor tillhör en minoritet bör därför en flexibel hållning antas i relation till könsbalanskrav i mindre strategiska situationer, och varje kvinnlig forskares tidsanvändning övervägas utifrån vad som gynnar hennes karriär och vad som ger som utfall ett kvinnligt deltagande på centrala eller strategiskt viktiga positioner.

Under det här stadiet - inför och strax efter docentur - är också betydelsen och behovet av förebilder stort. Intervjuerna ger vid handen att om det inte synbarligen går att göra karriär och samtidigt ha familj blir det också svårare för forskare att identifiera sig själv som en framtida forskningsledare och professor. Förebilder kan därtill verka som stöd i ansökningsprocesser och som karriärrådgivare. Också på så sen nivå som under docenturansökning eller mellan docentur- och professorsnivå bör alltså fakulteter ha rutiner för karriärstöd och coaching, gärna med en mer individualiserad inriktning.

### **Professorsfasen**

På **professornivå** är det fortsatt viktigt med ett aktivt institutionellt stöd, dels för att stödja professorernas forskning och forskningsmiljöer, men också för att skapa balans mellan forskning och andra uppdrag. Detta betyder att det krävs ett fortsatt aktivt stöd för att undvika överutnyttjande, inte minst på de fakulteter och institutioner där det finns få kvinnor. Värdering av kompetens avspeglar sig i det institutionella stödet för att bygga och utveckla vetenskapliga miljöer. Här behöver fakulteter och institutioner inventera hur vetenskapliga miljöer byggs upp, kring vilka aktörer, och med vilka resurser, och diskutera resultaten av inventeringen i relation till mål om jämn könsfördelning. En aktiv diskussion kring hur forskningsmiljöer kan utvecklas och återskapas generationellt bör uppmantras och ha ett genusperspektiv.

Seniorprogram kan fungera som en resurs åt två håll. Dels för att ta till vara och erkänna kompetensen hos forskare som exempelvis närmar sig pension, dels för att rikta stödåtgärder mot forskare i mer juniora positioner. Seniorprogram kan alltså med fördel utvecklas av fakulteterna också i syfte att komplettera rutiner för karriärvägledning för mer juniora forskare.

### **KARRIÄRLIVSLINJEN: EN ILLUSTRATION AV FÖRSLAG OCH RISKER**

Nedan syns en figur som illustrerar livslöppsperspektivet på forskarkarriären. Karriärlivslinjen syns i gult i mitten av bilden, och består av forskarutbildningstiden (inklusive antagning till forskarutbildning); tiden kring disputation och post-dok; tiden kring docentur; tiden som professor. I de mörkröda fälten punktats förslag på insatser upp som är särskilt viktiga för att bibehålla och främja en jämn könsfördelning - men också för att

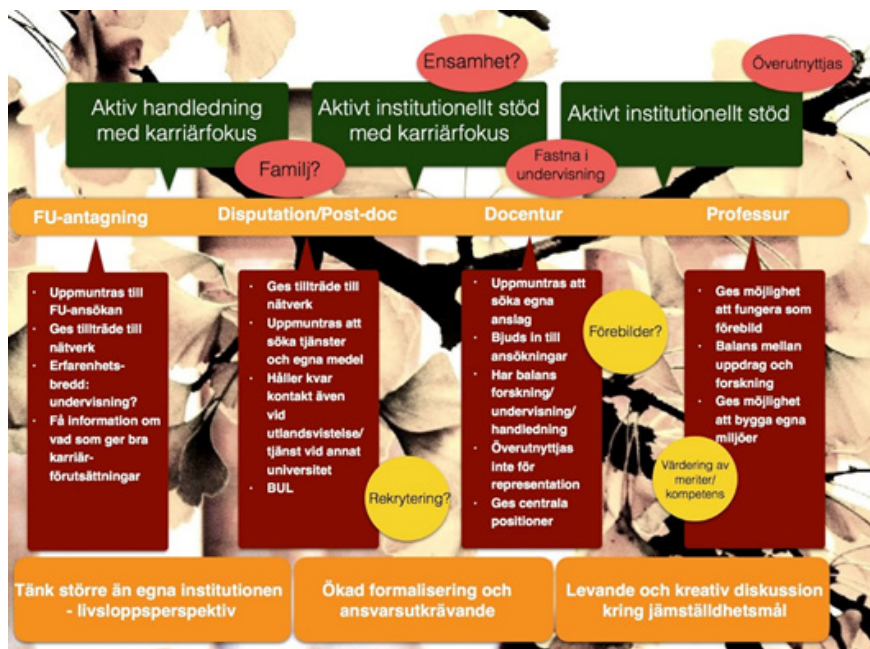


Fig. 1: Karriärlivslinje

skapa goda karriärmöjligheter för alla forskare. I de grönafälten överst i figuren sammanfattas den övergripande inriktningen på det stöd som bör erbjudas forskare i olika delar av karriären. Vid de grönafälten syns röda cirklar. Här indikeras kritiska situationer eller förutsättningar som i sig inte måste vara till nackdel för forskare, men som kan komma att utgöra hinder i karriären om inte fakulteter och institutioner är uppmärksamma. Längre ner på bilden syns gula cirklar som utgör punkter för institutioner att aktivt diskutera utifrån strategiska mål för att nå jämnare könsfördelning. Underst syns orange fält som utgör generella råd till institutioner och fakulteter för att främja en jämn könsbalans bland professorer.

## JÄMSTÄLLDHETSARBETET VID LUNDS UNIVERSITET

Under projektets gång intervjuades ledamöter ur fakulteternas och den centrala JoL-kommittén. Ledamöterna har ofta lång erfarenhet av jämställdhetsarbete vid Lunds universitet; påfallande ofta också erfarenhet av jämställdhetsarbete i andra organisationer eller sammanhang. De har en god överblick över organisationen och vilka insatser som gjorts och vad som behöver göras. De besitter alltså nyckelkompetens vad gäller jämställdhetsarbete och strävan efter att nå strategiska mål för jämnare könsfördelning. Samtidigt upplever de att deras kompetens inte tas på tillräckligt stort allvar. Deras arbete tillskrivs heller inte den status som de uppfattar vore riktigt. JoL-kommittéernas ledamöter

bör rådfrågas i högre utsträckning på alla nivåer inom universitetet.

En viktig del av att tillvarata kompetens, sprida goda erfarenheter och tradera kunskap i organisationen är att ge JoL-kommittéerna erkännande och utrymme i organisationen. Fakultetsledningarna bör alltså med viss regelbundenhet bjuda in JoL-kommittéerna till dragningar och möten, och generellt betrakta JoL-kommittéers arbete som både proaktivt och reaktivt. Dekaner bör därför vinnlägga sig om en kontinuerlig dialog med JoL-kommittéer och –ledamöter. Det faktum att rektor övertar ordförandeskapet i universitetets ledningsgrupp för jämställdhet- och likabehandling är ett viktigt steg i riktning mot att uppvärdera JoL-arbetet vid universitetet centralt. Vidare bör universitetets högskolepedagogiska utbildningsverksamhet kopplas samman med JoL-kommittéernas arbete. Här kan med fördel gemensamma workshops arrangeras med visst intervall.

Det finns oerhört gott om forskning kring jämställdhetsarbete inom akademin, liksom det finns en mängd olika projekt som genomförs på olika håll inom universitetet. För att säkra progression i detta arbete bör ackumulerade erfarenheter samlas, synliggöras och göras tillgängliga. Enklast sker detta genom att en hemsida byggs upp under universitetets centrala sida där samtliga rapporter på alla nivåer inom universitetet publiceras eller i vart fall noteras. Hemsidan bör ges prioritet genom att den uppdateras kontinuerligt.

I samma anda bör med visst intervall metaanalyser genomföras av gjorda projekt kring jämställdhetsåtgärder inom universitetet.



## Workshops som förändringsarbete

---

Ett av projektets övergripande syften var att öppna upp för diskussioner kring lokala förutsättningar och att stimulera strategiska överväganden kring specifika behov av förändringsinsatser inom de olika fakulteterna. Situationen ser olika ut på olika fakulteter och inom olika institutioner, och projektet byggde därför på uppfattningen att kunskapen och redskapen finns ute i verksamheterna – och att projektets roll därför snarare än att förmedla generella förslag skulle vara att uppmuntra fakultetsledningarna att identifiera kritiska situationer i forskarkarriärer där kvinnor kan hållas tillbaka, och sedan utverka metoder för att förändra dessa.

Utifrån denna hållning utarbetades workshops med dekaner, JoL-ledamöter och andra nyckelpersoner. Workshopparna planerades så att kopplingen mellan generella forskningsresultat och vardagliga situationer ute i verksamheterna skulle synliggöras. Därefter introducerades preliminära resultat från intervjuerna. En figur, den så kallade karriärlivslinjen, visades för deltagarna, som sedan uppmuntrades att utifrån sina egna verksamheters förutsättningar och villkor ge förslag på kritiska punkter och konkreta åtgärder som kan uppmärksammas och implementeras i respektive fakultet. Betoningen här låg på så kallade "workable interventions", det vill säga realistiska, genomförbara förändringsåtgärder. Fokus under diskussionerna låg på situationer och tillfällen eller faser som utgör kritiska lägen för kvinnors karriärutveckling och framgång i organisationen.

Två workshops genomfördes. De inleddes med en litteraturoversikt där de fyra nyckelområdena ("läckande pipeline", inkludering och icke-inkludering, meritvärdering och

skattning av kompetens, lönestruktur och tilldelning av forskningsmedel berördes). Centrala forskningsresultat redovisades genom en powerpoint-presentation (bilaga 1). Därefter presenterades resultat från intervjuerna, som följdes av fakultetsöverskridande gruppdiskussioner och erfarenhetsutbyte där deltagarna samtalade kring gemensamma och specifika erfarenheter och berättade om genomförda och planerade jämställdhetsprojekt och –åtgärder. Dessa diskussioner utgick från frågorna:

- Vad gör vi?
- Vad gör andra?
- Vilka är resultaten?
- Vad kan vi göra?
- Vad vill vi göra?

Deltagarna uppmuntrades att utifrån frågeställningarna skriva ner förslag, erfarenheter och reflektioner på post-it-lappar.

Dessa fästes sedan på karriärlivslinjen och placerades alltså ut med tanke på var (tidsmässigt i en forskarkarriär eller för vilka grupper) åtgärder kan sättas in eller kritiska diskussioner föras.

Efter det att tvärgrupperna diskuterat och gett konkreta förslag på karriärlivslinjen presenterades åtgärder som gjorts på andra lärosäten. Slutligen samlade sig deltagarna fakultetsvis och påbörjade skrivandet av en lokal handlingsplan, en skiss för förslag och reflektioner att återföra till fakulteten.

Resultaten av workshopparna var skisser till lokala handlingsplaner. En del fakulteter valde att dela med sig av dessa handlingsplaner, medan andra ville föra dem direkt tillbaka till

organisationen. Några av de förslag som togs fram för de olika fakulteterna var:

- Göra en genomlysning av hur utlysningstexter skrivs för olika typer av tjänster och hur diskussioner förs kring sökande i lärarförslagsnämnder.
- Diskutera "skonummer-utlysningar" både som ett problem (vem gynnas?) och som en möjlighet (för att kunna rekrytera kvinnor).
- Öka engagemanget för att rekrytera kvinnliga studenter genom att arrangera en skolturné med en kvinnlig föreläsare.
- Precisera den strategiska planen.
- Göra en satsning på att återrekrytera disputerade som lämnat universitetet och öppna upp för karriärväxling genom att få in adjungerade lärare.

- Engagera institutionerna genom arbetsgrupper för jämställdhet och likabehandling; eventuellt införa institutionspeng som incitament och ansvarsutkrävande.
- Arbeta om gästprofessorsprogram och bättre utnyttja inkommande gästprofessorer så att de blir mer synliga för studenter och för andra forskare.

Workshopparna gav tillfälle att dels kommunicera och få respons på resultaten från intervjuer, dels skapa möjligheter för direkt erfarenhetsutbyte mellan fakulteter, dels stimulera samtal kring behov och förslag på lokalt förändringsarbete. Workshoppar av den här modellen kan alltså med fördel betraktas som ett viktigt instrument för att utveckla jämställdhetsarbetet inom universitetet som helhet och inom dess olika delar.



Fig. 2: Resultat av workshop

## Förslag på åtgärder

---

Nedan punktar vi de viktigaste och mest konkreta insatserna som behövs från institutioner och fakulteter för att nå målet om jämn könsfördelning bland professorer.

- Doktorander bör ges tillfälle att meritera sig genom undervisning och andra relevanta administrativa/forskningsanknutna uppgifter.
- Doktorander bör ges möjlighet till systemkunskap och karriärvägledning som en integrerad del av forskarutbildningen.
- Synen på vad som utgör relevant postdok-utbildning bör breddas så att också nydisputerade som har svårt att resa utomlands under längre sammanhållande perioder ges tillfälle till internationalisering och vidareutbildning. Alternativa former för internationalisering bör erkännas i meritvärderingar av juniora forskare.
- Lärarförslagsnämnder bör kontinuerligt reflektera över jämställdhets- och likabehandlingsfrågor, och här bör fakulteter och universitetet på central nivå utarbeta former för en levande diskussion om meritvärdering i relation till olika livsvillkor.
- Institutioner bör ha som rutin att bibehålla kontakt med juniora forskare som befinner sig utomlands, också när ingen möjlighet finns för forskaren att återvända till institutionen.
- Universitetet bör satsa på BUL-tjänster.
- Universitetet bör förmå fakulteter att inventera och formalisera docent-skolor och rutiner för karriärcoachning för juniora forskare.
- Starkt mansdominerade fakulteter bör förhålla sig mer flexibelt i relation till krav om könsbalans i mindre strategiska sammanhang och istället ges i uppdrag att värna kvinnliga forskares tid genom att prioritera uppdrag som är karriärförjande och/eller leder till att kvinnor deltar på positioner med reellt inflytande; synligheten för kvinnor måste ändå tas på allvar här så att kvinnor fortfarande deltar i mer publika sammanhang utan att överutnyttjas.
- Fakulteter och institutioner bör ta betydelserna av kvinnliga förebilder på allvar; gästprofessorsprogram för kvinnor måste också leda till att dessa professorer görs synliga och tillgängliga inom organisationen. Konkreta handlingsplaner bör utarbetas för gästprofessorsprogram och fakultetsledningarna bör åtminstone med femårsintervall genomlysas frågan om förebilder – vilka tillåts representera fakultetens olika verksamheter? Hur kan kvinnor och andra underordnade grupper lyftas fram bättre i relation till studenter, juniora forskare, seniora forskare och offentligheten?
- Fakulteter bör ges i uppdrag att inventera hur framgångsrika forskningsmiljöer byggs upp, och resultatet av inventeringen bör analyseras ur ett genusperspektiv. En aktiv diskussion kring hur forskningsmiljöer kan utvecklas och återskapas generationellt bör uppmuntras och ha ett genusperspektiv.
- Seniorprogram kan utvecklas i syfte att komplettera rutiner för karriärvägledning för mer juniora forskare. Seniorprogram bör ha en flexibel hållning till akademisk titel; inte endast professorer

bör komma ifråga för inkludering i seniorprogram.

- JoL-kommittéer besitter viktig kompetens och bör ges högre status, synliggöras och rådfrågas i högre utsträckning när satsningar görs inom fakulteter - också satsningar som inte explicit syftar till att nå jämnare könsbalans. Kommittéerna bör generellt beredas utrymme för både proaktivt och reaktivt arbete.
- Högskolepedagogiska kurser på alla nivåer bör aktivt förhålla sig till forskning kring jämställdhet inom akademien, och JoL-kommittéernas kompetens bör utnyttjas i den högskolepedagogiska utbildningsverksamheten.
- För att säkra progressionen i olika typer av satsningar på jämställdhetsfrågor bör en erfarenhetsbank byggas upp och formaliseras, samt göras tillgänglig. Exempelvis genom en hemsida som samlar samtliga rapporter på central-, fakultets- och institutionsnivå kring jämställdhetsåtgärder. Hemsidan bör ges prioritet genom att den uppdateras kontinuerligt.
- Med jämna mellanrum bör en metaanalys genomföras av gjorda projekt kring jämställdhetsåtgärder inom universitetet.

## Referenser

---

- Ahlqvist, V. et al. (2015) *A gender neutral process – a qualitative study of the evaluation of research grant applications 2014*. Stockholm: Vetenskapsrådet Rapport 2015.
- Andersen, K. & E.D. Miller (1997). Gender and student evaluations of teaching. *Political Science & Politics*, 30(2), 216-220.
- Basow, S. A. & S. Montgomery (2005). Student ratings and professor self-ratings of college teaching: effects of gender and divisional affiliation. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 18(2), 91 – 106.
- Basow, S. A., J. E. Phelan & L. Capotosto (2006). Gender patterns in college students' choices of their best and worst professors. *Psychology of Women Quarterly*, 30(1), 25-35.
- Brouns, M. (2006). Excellence. A question of gender? I Ganetz, H. (red.) *Researching for Scientific Excellence in Gender*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Burns-Glover, A.L. & D.J. Veith (1995). Revisiting gender and teaching evaluations: sex still makes a difference. *Journal of Social Behavior and Personality*, 10(4), 69.
- Burt, R. S. (2005). *Brokerage and Closure: An Introduction to Social Capital*. Oxford: Oxford University Press.
- Essed, P. (2004). Cloning amongst professors: normativities and imagined homogeneities. *NORA-Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 12(2), 113-122.
- Flap, H. & B. Völker (2004). *Creation and Returns of Social Capital*. London: Routledge.
- Goldberg, P. (1968). Are women prejudiced against women?. *Trans-action*, 5(5), 28-30.
- Gustafsson (Tellhed), U. (2008). *Why women ask for less salary than men*. Diss, Lund University.
- Hellmark Knutsson, H. & L. Hallengren (2015). *Stoppa kompetenslöseriet i högskolan*. <http://www.regeringen.se/debattartiklar/2015/06/stoppa-kompetensloseriet-i-hogskolan/> 3 June 2015, accessed 12 February 2016.
- Husu, Liisa (2005). Women's work-related and family-related discrimination and support in academia p. 161-198 in Segal, M.T. & V. Demos (red.) (2005). *Gender realities: local and global*. Amsterdam: Elsevier
- Husu, L., & De Cheveigné, S. (2010). Gender and gatekeeping of excellence in research funding: European perspectives. In *GenderChange in Academia* (pp. 43-59). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- MacNell, L., A. Driscoll & A.N. Hunt (2015) What's in a name: Exposing gender bias in student ratings of teaching. *Innovative Higher Education*, 40(4), 291 – 303.
- Maliniak, D., Powers, R., & Walter, B. F. (2013). The gender citation gap in international relations. *International Organization*, 67(4), 889-922.
- Mehra, A. et al (2006). The social network ties of group leaders: Implications for group performance and leader reputation. *Organization Science*, 17, 64 – 79.
- Mählck, Paula (2003). *Mapping gender in academic workplaces: ways of reproducing gender inequality within the discourse of equality*. Diss. (sammanfattning) Umeå : Univ., 2003.

- Sandström, U., et al. (2010). *Hans Excellens: om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer*. Delegationen för jämställdhet i högskolan.
- Paludi, M. A., & Strayer, L. A. (1985). What's in an author's name? Differential evaluations of performance as a function of author's name. *Sex Roles*, 12(3-4), 353-361.
- Sarsons, H. (2015). Gender differences in recognition for group work. *Harvard University*, 3. Working paper.
- Sherman, W. H., et al (2010). Unwritten: Young women in educational leadership. *Journal of Educational Administration*, 48(6), 741-754.
- Statskontoret 2014:27 *Forskningsanslagen ur ett jämställdhetsperspektiv*. Stockholm: Statskontoret.
- UKÄ & SCB (2016) "Personal vid universitet och högskolor" tillgänglig på: <http://www.uka.se/download/18.48f929e515c86b53ce51858/1497414412859/SM1701-personal-vid-universitet-och-hogskolor-2016.pdf> (20018-02-15).
- Benschop, Y, et al. (2013). Discourses of ambition, gender and part-time work. *Human Relations*, 66(5), 699-723.
- Van den Brink & Y. Benschop (2012). Slaying the sevenheaded dragon: The quest for gender change in academia. *Gender Work & Organization* 19(1) 71-92
- Wennerås, Christine and Agnes Wold (1997). "Nepotism and Sexism in Peer-Review," *Nature* 387 (22 May 1997), 341-343
- Wingård, Britta (1998). *Att vara rektor och kvinna*. Diss. Uppsala : Univ.
- Öhrn, Elisabet (2000). Elevers inflytande i skolan: om kön, klass och förändring. I: *Skolan i centrum / Ulla Tebelius & Silwa Claesson (red.)*. 98-11.1







Denna rapport beskriver genomförbara åtgärder för att på sikt nå könsbalans bland professorer vid Lunds universitet. Rapporten bygger på intervjuer och workshops med dekaner och JoL-ledamöter vid Humanistiska, Juridiska, Medicinska, Naturvetenskapliga och Samhällsvetenskapliga fakulteten samt Ekonomihögskolan och Lunds Tekniska Högskola.

Projektet som rapporten är ett resultat av finansierades genom omfördelning av anslagsmedel på uppdrag av universitetsstyrelsen, i syfte att stimulera långsiktiga åtgärder för en jämn könsbalans mellan professorer.

Rapporten föreslår att universitetet antar ett livsloppsperspektiv på karriärvägar och utmynnar i ett antal konkreta förslag, varav några är att

- Universitetet formaliserar och stabiliserar karriärstödet till forskare.
- Universitetet satsar på biträdande lektorstjänster.
- Läraryrådsnämnder och sakkunniga ges i uppdrag att anta ett bredare synsätt på postdoktorsmeritering.
- Universitetet vinnlägger sig om att erkänna och utnyttja kompetensen i JoL-kommittéerna.

