

Kartläggning av jämställda karriärvägar?

Lika villkorskonferens 2019

Luleå tekniska universitet

Mimmi Gustafsson

Kartläggning av hur karriärvägarna ser ut och upplevs av biträdande lektorer och postdoktorer

Mimmi Gustafsson
Eva Lovén
2019

Upplägg på kartläggningen

- Kartläggning av hur karriärvägarna ser ut och upplevs av män och kvinnor
- Biträdande lektorer och postdoktorer
- Stor institution, ca 500 anställda
- Intervjustudie, 24 personer intervjuade
 - 15 män, 9 kvinnor
- Intervjufrågor baserade på tidigare forskning och rapporter om jämställda karriärvägar

Exempel litteratur

- **SOU 2016:29.** *Forskarkarriärutredningen.*
- **Nationella sekretariatet för genusforskning (2016).** *Karriärvägar och anställningsvillkor.*
- **Vetenskapsrådet (2015).** *Forskningens framtid! Karriärstruktur och karriärvägar i högskolan.*
- **Högskoleverket 2011:6 R.** *Forskarkarriär för både kvinnor och män? Statistisk uppföljning och kunskapsöversikt.*
- **Högskoleverket 2006:2 R.** *Forskarutbildning och forskarkarriär – betydelsen av kön och socialt ursprung.*

Resultat

Könsskillnader inom nedanstående områden

- Initiativet till tjänsten
- Arbetsuppgifter och procentuell fördelning
- Kursansvar
- Handledarskap
- Kombinera akademisk karriär med privatliv
- Krav
- Stress
- Framtida karriär

Inga könsskillnader inom nedanstående områden

- Skrivprocessen
- Fysiska arbetsmiljön
- Egenkontroll
- Stöd
- Diskriminering

Åtgärder

Våra förslag:

- Karriärmentor
- Medvetandegörande hos avdelningschefer, studierektorer, forskningsledare
- Långsiktigt värdegrundsarbete kring normer och ”avdelningskultur”

Hämt hittills:

- Diskussioner på ledningsnivå
- Något arbete med karriärmentorer påbörjat (?)

Kartläggning eller inte?

Fördelar med kartläggning

- Nödvändigt första steg i strategiskt arbete
- Olika institutioner har olika strukturer, kulturer och förutsättningar
- Tydligare var könsskillnader kommer fram
- Kan synliggöra normer och värderingar
- Pedagogisk poäng

Nackdelar med kartläggning

- Kräver mycket resurser
- Anonymitet men också sprida resultat?
- Experter kartlägger men involveras inte i det fortsatta strategiska arbetet
- Risk att ledningen nöjer sig?

”Det kan finnas pedagogiska och kunskapsmässiga fördelar med att göra lokala kartläggningar av identifierade problem, men generellt sett är det inte relevant att belägga redan kända strukturella orättvisor. Att föreslå kartläggning som den enda aktiviteten för att lösa ett identifierat problem, eller att endast föreslå utbildning för valda målgrupper, är varken trovärdigt eller effektivt som strategi för förändring. Erfarenheter från dels jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM), dels forskning och utvärdering, pekar snarare på att det fungerar som ett sätt att bibehålla status quo i en organisation. Aktiviteter som dessa bör kopplas samman med en tydlig idé om hur resultaten ska tas vidare för att lösa ojämställdhetsproblem i de ordinarie strukturerna.”

Nationella sekretariatet för genusforskning
(2016), *Generell återkoppling JiHU – planer
för jämställdhetsintegrering*, sid. 5

Diskussion

- Bör vi ägna oss åt kartläggning på varje institution/enhet/avdelning vid alla lärosäten?
- Hur ska vi se till att resultaten används till konkreta åtgärder och att vi inte stannar i undersökningsfasen?

Mimmi Gustafsson
mimmi.gustafsson@liu.se

www.liu.se

Referenser

- UHR (2014), *Jämställdhet i högskolan – ska den nu ordnas en gång för alla?*
- Nationella sekretariatet för genusforskning (2016), *Inventera – Vägledning för jämställdhetsintegrering i akademin*
- Nationella sekretariatet för genusforskning (2017), *Initiera – Vägledning för jämställdhetsintegrering i akademin*
- Nationella sekretariatet för genusforskning (2016), *Generell återkoppling JiHU – planer för jämställdhetsintegrering*
- Göteborgs universitet – *Metodpraktika för jämställdhetskartläggning*