

STRUKTURFÖRÄNDRINGAR PÅ FORSKNINGSSOMRÅDET



Den här publikationen har utarbetats inom ramen för Europeiska jämställdhetsinstitutets program för jämställdhetsintegrering. Den finns tillgänglig på nätet via EIGE:s plattform för jämställdhetsintegrering: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

Europeiska jämställdhetsinstitutet skapade online-plattformen för jämställdhetsintegrering för att EU-institutioner och statliga organ enklare ska kunna integrera ett jämställdhetsperspektiv i sina respektive verksamheter. Plattformen åskådliggör betydelsen av jämställdhet inom en rad olika politikområden och erbjuder onlineverktyg för jämställdhetsintegrering.

Den bidrar till att höja kompetensen på både individuell och institutionell nivå, så att jämställdhetsperspektivet kan införlivas i olika sektorer och i de olika faserna vid utveckling av politikområden, program eller projekt. Att skapa förståelse för hur man införlivar ett jämställdhetsperspektiv när man utformar, planerar, genomför, övervakar och utvärderar politikområden leder till en EU-politik som är mer slagkraftig, lyhörd och meningsfull ur samhällssynpunkt.

Europeiska jämställdhetsinstitutet

Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE) är EU:s kunskapscentrum för jämställdhet. EIGE stöder beslutsfattare och alla berörda institutioner i deras strävan att verka för att jämställdhet mellan kvinnor och män blir verklighet för alla européer, genom att tillhandahålla experter med hög kompetens samt jämförbara och tillförlitliga uppgifter om jämställdhet i Europa.

Europeiska jämställdhetsinstitutet, EIGE
Gedimino pr. 16
LT-01103 Vilnius
LITAUEN
Tfn +370 52157444
E-post: eige.sec@eige.europa.eu

<http://www.eige.europa.eu>
<http://www.twitter.com/eurogender>
<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>
<http://www.youtube.com/eurogender>
<http://eurogender.eige.europa.eu>

**Europe Direct är en tjänst som hjälper dig att få svar
på dina frågor om Europeiska unionen.**

**Gratis telefonnummer (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(* Varken informationen eller samtalen kostar i regel något (men vissa operatörer, telefonkiosker och hotell kan ta betalt för samtalen).

En stor mängd övrig information om Europeiska unionen är tillgänglig på internet via Europa-servern (<http://europa.eu>).

Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå, 2017

© Europeiska unionen, 2017
Kopiering tillåten med angivande av källan.

Print ISBN 978-92-9493-736-0 doi:10.2839/027175 MH-04-17-156-SV-C
PDF ISBN 978-92-9493-715-5 doi:10.2839/4336 MH-04-17-156-SV-N

Printed in Belgium

TRYCKT PÅ PAPPER SOM BLEKTS UTAN ELEMENTÄRT KLOR (ECF)

Strukturförändringar på forskningsområdet



Innehållsförteckning

1. Vad är det?	4
2. Varför är det nödvändigt?	4
Forskningsorganisationer och universitet och högskolor som könsbundna miljöer	4
Omedveten eller inneboende könsdiskriminering	4
Maskulin bild av vetenskapen	5
Kvinnor inom forskning och högre utbildningsanstalter: siffrorna förbättras, men varför så långsamt?	5
Könsblind och könsdiskriminerande forskning	5
3. Jämställdhetsplanen som ett verktyg för strukturell förändring	6
4. Vilka deltar?	7
Struktur till stöd för jämställdhetsarbete	7
Chefer och andra ledande befattningshavare	7
Chefer	8
Forskningspersonal och undervisande personal	8
Personalavdelningen	8
Studenter	8

1. Vad är det?

Institutionella förändringar är en strategi som syftar till att undanröja de hinder för jämställdhet som är inneboende i forskningssystemet självt och till att anpassa institutionell praxis. Inom en institutionell förändringsstrategi inriktar man sig på organisationen.

Inom det europeiska forskningsområdet uppmanas forskningsorganisationer och högre utbildningsanstalter att

genomföra institutionella förändringar som rör mänskliga resurser, finansiering, beslutsfattande och forskningsprogram. De viktigaste målen för institutionell förändring är att öka kvinnors representation och i högre utsträckning se till att de stannar kvar på alla nivåer i sina vetenskapliga karriärer och att främja integreringen av jämställdhetsperspektivet på forsknings- och innovationsområdet.

2. Varför är det nödvändigt?

Både kvinnor och män arbetar i forskningsorganisationer och på högre utbildningsanstalter, och de intar olika roller, t.ex. att bedriva forskning, undervisning, hantera personal och strukturer eller hantera genomförandeförfaranden. Samtidigt arbetar forskningsorganisationer och högre utbildningsanstalter också för medborgarna. Samtidigt som högre utbildningsanstalter bidrar till att utbilda framtida kvinnliga och manliga akademiker, undersöker forskningsorganisationer ett mångsidigt spektrum av ämnen som påverkar livet för kvinnor och män.

För att ta itu med strukturellt (åter)skapande av ojämlikhet inom forskningsorganisationer och på högre utbildningsanstalter är det viktigt att fastställa och inrikta sig på de mekanismer som måste ändras. Att utföra enskilda åtgärder kommer emellertid inte att vara lika effektivt som att ta itu med strukturen som helhet genom en övergripande och heltäckande strategi. Det krävs institutionell förändring eftersom det kommer att vara till nytta för organisationen som helhet, och för samhället i allmänhet. Flera mekanismer tenderar att (åter)skapa ojämlikhet inom forskningsinstitut.

Forskningsorganisationer och universitet och högskolor som könsbundna miljöer

Det finns starka bevis i litteraturen och statistiken att forskningsorganisationer och högre utbildningsanstalter återskapar sociala värderingar som leder till könsfördomar/könsdiskriminering (i likhet med många andra områden i samhället). Kvinnor och män tenderar att koncentreras till vissa vetenskapliga områden (horisontell segregation).

Medan kvinnor t.ex. är mer benägna att vara verksamma på områden som samhällsvetenskap och humaniora, är män mer benägna att studera, undervisa och/eller forska om ämnen med anknytning till ingenjörsvetenskap eller teknik. Studenternas stereotypa ämnesval är därför ett reellt problem. De högsta hierarkiska positionerna innehåller oftare av män (vertikal segregering). Forskningen och undervisningen tycks dessutom ofta bortse från den viktiga könsdimensionen i sin strategi, sitt innehåll och sin analys. Resultatet är att halva befolkningens synpunkter, erfarenheter och behov riskerar att förbises eller avfärdas. Detta i sin tur leder till produkter, tjänster och strategier som inte är helt optimala eftersom de är inriktade på och tjänar endast en del av samhället.

Omedveten eller inneboende könsdiskriminering

“Omedvetna fördomar är när vi gör bedömningar eller fattar beslut på grundval av vår tidigare erfarenhet, våra egna personliga djupa tankemönster, antaganden eller tolkningar, och vi inte är medvetna om att vi gör det”, förklarar professor Uta Frith i ett informationsmeddelande om omedvetna fördomar från Royal Society (den vetenskapliga akademien från Storbritannien och Samväldet). Omedvetna eller inneboende fördomar är kritiska och problematiska när de påverkar vid bedömning och utvärdering av människor (t.ex. vid urval till tjänster eller befattningar, stipendier och utmärkelser etc.), eftersom det hindrar en objektiv och rättvis bedömning. Som namnet klargör kan folk ha fördomar som de inte är medvetna om, men det finns metoder för att öka medvetenheten och att handla i enlighet med dem.

Maskulin bild av vetenskapen

Från tidig ålder lär vi oss att associera vetenskap med män. Detta ämne har undersökts genomgripande under de senaste decennierna. Som framgår av en färsk studie som omfattar 66 länder över hela världen (Miller, Eagly och Linn, 2014), finns det starka relationer mellan kvinnors representation inom naturvetenskap och nationella genusvetenskapliga stereotyper, vilket innebär att män tenderar att förknippas mer med vetenskap än kvinnor. Detta konstaterande gäller även för länder där kvinnor utgjorde ungefär hälften av landets studenter inom naturvetenskap och anställda forskare.

Kvinnor inom forskning och högre utbildningsanstalter: siffrorna förbättras, men varför så långsamt?

Enligt den senaste *She figures handbook* från Europeiska kommissionen var endast 33 % av de europeiska forskarna kvinnor 2012. Denna procentsats tenderar att vara ännu lägre inom typiskt mansdominerade områden. Genom åren har *She figures handbook* också visat att kvinnor historiskt sett har varit underrepresenterade på de högsta tjänsterna vid de högre utbildningsanstalterna. Dessa resultat är ytterst nedslående eftersom andelen kvinnliga europeiska doktorer uppgick till 47 % 2012.

Det är dock värt att lyfta fram de framsteg som gjorts under de senaste tio åren. Som anges i *She Figures* 2015, ökade andelen kvinnliga doktorer från 43 % 2004 till 47 % 2014.

Andelen kvinnor på de högsta tjänsterna i en akademisk karriär ökade från 18 % 2007 till 21 % 2013. Andelen kvinnliga chefer på högre utbildningsanstalter ökade från 15,5 % 2010 till 20 % 2014.

På senare tid kan det också noteras att antalet kvinnliga forskare växte snabbare än antalet manliga forskare. En liknande tendens gäller för antalet kvinnliga forskare och ingenjörer. Kvinnliga forskare börjar bli lika många som manliga, men utvecklingen är fortfarande alltför långsam. Andelen kvinnor på de högsta vetenskapliga tjänsterna är bara 20 %, vilket också gäller andelen kvinnliga universitetsrektorer.

Vi är på rätt väg, men det är inte dags att slappna av. Det är dags att påskynda processen och slutligen se till att alla våra kvinnliga forskare får den karriär de förtjänar.

Könsblind och könsdiskriminerande forskning

Mycket forskning är fortfarande könsblind eller könsdiskriminerande. Detta händer t.ex. när forskningsresultat extrapoleras till befolkningen som helhet, utan hänsyn till provsammansättningen. I medicinsk forskning händer det t.ex. ofta att endast handjur används för test.

Kön och genus är grundläggande faktorer för att organisera livet och samhället. Det är därför av största vikt att erkänna och ta hänsyn till dessa skillnader i samband med det vetenskapliga kunskapskapandet.

3. Jämställdhetsplanen som ett verktyg för strukturell förändring

I det särskilda sammanhang som forskningsorganisationer och högre utbildningsanstalter utgör, arbetar Europeiska kommissionen med en jämställdhetsplan som en rad åtgärder som syftar till att

1. genomföra konsekvensanalys/översyner av förfaranden och metoder för att identifiera könsdiskriminering,
2. identifiera och genomföra innovativa strategier för att korrigera eventuell diskriminering,
3. fastställa mål och övervaka utvecklingen via indikatorer⁽¹⁾.

Omfattningen av en jämställdhetsplan kan variera starkt, beroende på vilken typ av forskningsorganisation det handlar om, institutionella sammanhang i vilket den genomförs, vilka discipliner som behandlas eller typen av könsdiskriminering och orättvisor som identifierats som en del av diagnosen.

En jämställdhetsplan kan delas upp i olika steg eller faser, där var och en kräver särskilda typer av insatser.

- 1. En analysfas**, där könsuppdelade data samlas in; förfaranden, rutiner och metoder granskas kritiskt i syfte att upptäcka bristande jämställdhet och könsdiskriminering.
- 2. En planeringsfas**, där målen fastställs, åtgärder för att avhjälpa de identifierade problemen vidtas, resurser och ansvar fördelas och tidsplaner antas.
- 3. En genomförandefas**, där verksamheten genomförs och uppsökande insatser görs för att successivt utöka nätverket av intressenter.

4. En övervakningsfas, där processen och utvecklingen regelbundet följs upp och utvärderas. Resultaten från övervakningen möjliggör anpassnings- och förbättringsåtgärder och -aktiviteter, så att resultaten kan optimeras.

Denna uppsättning åtgärder, som kan ha olika grader av komplexitet, är tänkt att formulera en strategisk syn som syftar till att uppnå jämställdhet. Initiativ såsom antagande av allmänna jämställdhetsmål utgör inte i sig en jämställdhetsstrategi/plan, eftersom dessa åtaganden måste förverkligas i en konkret uppsättning steg och åtgärder som ska vidtas. Av samma anledning bör en bredare mångfalds- eller antidiskrimineringsstrategi och/eller planering som tar upp kön bland andra frågor inte automatiskt vara detsamma som att ha en jämställdhetsplan. Om en sådan strategi inte grundas på tillräckliga uppgifter om kön, och endast tar upp kön genom ett begränsat antal åtgärder och indikatorer, är det osannolikt att jämställdhet verkligen kommer att uppnås.

Det sätt på vilket könsdiskriminering och ojämlikhet själva tas itu med kan också variera, tillsammans med den valda strategin och tillgången på intern eller extern expertis om könsfrågor. På senare tid har könsdiskriminering och ojämlikhet alltmer hanterats genom att man tagit hänsyn till deras beröringspunkter med andra ojämlikhetsgrunder, som t.ex. funktionshinder, ålder, sexuell läggning, religion eller etnisk tillhörighet. Att ta upp andra ojämlikheter som har beröringspunkter med kön kan erbjuda effektiv hävstångsverkan för förändring och även inspirera omfattande åtgärder och strategier. Men det kräver också större analytiska resurser, mer data och bredare kompetens än om man bara tar itu med kön separerat från andra ojämlikhetsgrunder.

⁽¹⁾ Källa: Europeiska kommissionens meddelande om **Ett starkt partnerskap för det europeiska området för forskningsverksamhet syftande till vetenskaplig excellens och tillväxt** (COM(2012) 392 slutlig) <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2012/SV/1-2012-392-SV-F1-1.Pdf>

4. Vilka deltar?

Som princip mobiliseras alla berörda i en forskningsorganisation eller på en högre utbildningsanstalt för att utveckla och genomföra en jämställdhetsplan. Deras deltagande, som kan vara direkt eller mer indirekt beroende på den berördas profil, kommer att skapa en känsla av samhörighet som kommer att bidra till att övervinna hinder och motstånd under hela processen på alla nivåer.

Även om organisationsstrukturen på europeiska universitet och forskningsinstitut skiljer sig åt deltar olika typer av aktörer, som anges nedan, i en jämställdhetsplan. Man måste gemensamt komma överens om var och ens ansvar och klargöra detta redan från början. Deras samarbete är avgörande för framgångsrik utveckling och tillämpning av en jämställdhetsplan.

Struktur till stöd för jämställdhetsarbete

Först av allt måste en jämställdhetsplan ha ett starkt stöd av en dedikerad struktur. Strukturer för att stödja jämställdhetsarbetet är dedikerade organisatoriska arrangemang som har till uppgift att stödja strukturell förändring för att skapa jämställdhet genom sitt arbete. En sådan struktur kan redan finnas i forskningsorganisationen eller på den högre utbildningsanstalten. Som exempel kan nämnas: jämställdhetskontor/-enheter, ombudsmannatjänster eller jämställdhetsnätverk. De är de bästa ställena för att påbörja, säkerställa genomförandet av och övervaka jämställdhetsplanen. Om din organisation inte har en sådan struktur, kan dess tillkomst vara en av åtgärderna i din plan.

Dessa strukturer är mer effektiva när

1. de består av mer än (motsvarande) en person som arbetar heltid och vars uppgift enbart är att främja jämställdhet,
2. de inte fungerar isolerat och har ett bra nätverk,
3. de stöds offentligt av chefer på högsta nivå (t.ex. en rektor eller en dekan eller en chef för ett forskningscentrum).

Vilken roll har en struktur vars uppgift är att stödja jämställdhetsarbetet i en jämställdhetsplan?

1. Upprätta, genomföra, övervaka och utvärdera jämställdhetsplanen.

2. Tillhandahålla praktiskt stöd och verktyg till de aktörer som deltar i genomförandet av jämställdhetsplanen.
3. Samarbeta med och engagera aktörer på alla nivåer i syfte att säkerställa genomförandet av jämställdhetsplanens åtgärder.
4. Öka medvetenheten om fördelarna med jämställdhet i forskningsorganisationer.
5. Bedöma framstegen mot jämställdhet inom organisationen.

Chefer och andra ledande befattningshavare

Dessa aktörer ansvarar för styrningen av organisationen. På högre utbildningsanstalter kan de vara rektor eller kansler, i forskningsorganisationer kan de vara styrelseordförande eller direktör. De har befogenhet att fatta beslut och är därför mycket viktiga allierade när du upprättar och genomför en jämställdhetsplan.

Vilken roll har chefer och andra ledande befattningshavare i en jämställdhetsplan?

1. Offentligt stödja principen om jämställdhet i/för organisationen.
2. Offentligt stödja jämställdhetsplanen och den struktur som ansvarar för dess genomförande. Se t.ex. videon om HeForShe-kampanjevenemanget vid Sciences Po (Paris), med inlägg av direktören och rektorn vid Sciences Po, som uttryckligen stöder jämställdhet: <https://www.youtube.com/watch?v=b834mK1nlcw>
3. Tillgängliggöra tillräckliga ekonomiska och personella resurser för att genomföra jämställdhetsplanen.
4. Godkänna relevant dokumentation, rutiner och aktiviteter som stöder strukturomvandling för jämställdhet i organisationen.
5. Begära regelbundna uppdateringar om genomförandet av planen och utvecklingen i riktning mot jämställdhet.

Chefer

Dessa aktörer är ansvariga för den dagliga styrningen av organisationens avdelningar. Inom ramen för forskningsorganisationer inkluderar dessa aktörer dekaner, prefekter eller avdelningsdirektörer. De kan ha närmare förbindelser med undervisande personal och/eller forskningspersonal samt med studenter (beroende på organisation).

Vilken roll har chefer i en jämställdhetsplan?

1. Offentligt stödja jämställdhetsplanen.
2. Säkerställa det praktiska genomförandet av de åtgärder, förfaranden och aktiviteter som krävs av ledningen och som anges i jämställdhetsplanen.
3. Främja incitament för att säkerställa integreringen av ett jämställdhetsperspektiv i forskning och undervisning.
4. Instruera berörda enheter för att tillhandahålla information och data för att övervaka genomförandet av jämställdhetsplanen och framsteg mot jämställdhet.

Forskningspersonal och undervisande personal

Personal med forsknings- och/eller undervisningsansvar kan ha en banbrytande roll när det gäller att förändra sättet på vilket ämnena undervisas och hur forskning utförs. Att integrera ett jämställdhetsperspektiv i forskning och innovation och i undervisning öppnar nya synsätt och skapar ny kunskap. Att ta hänsyn till könsaspekten i forskning kan ha positiv och kraftfull inverkan på samhället och när det gäller att förbättra människors liv.

Vilken roll spelar forskningspersonal och/eller undervisande personal i en jämställdhetsplan?

1. Integrera ett jämställdhetsperspektiv i forskning och undervisning (se avsnittet om "integrering av genusfrågor i forskning och utbildning").
2. Aktivt delta i de initiativ som organiseras inom ramen för jämställdhetsplanen.
3. Inleda förändring genom att diskutera status quo i organisationen och föreslå åtgärder för att främja strukturella förändringar.
4. Arrangera aktiviteter som inriktas på att integrera ett jämställdhetsperspektiv i forskning och innovation och/eller som bidrar till att främja strukturella förändringar för att utveckla jämställdheten i organisationen.

Santiago de Compostelas universitet inrättade t.ex. ett pris för att erkänna och synliggöra befintliga forskningsprojekt och undervisningsmetoder som utmärker sig för att integrera ett jämställdhetsperspektiv.

Personalavdelningen

Den avdelning som ansvarar för förvaltningen av mänskliga resurser i organisationen är avgörande för att främja strukturell förändring i riktning mot jämställdhet. Denna avdelning kan främja objektiva och mer rättvisa förfaranden och åtgärder som bidrar till att uppnå jämn könsammansättning i organisationens personal. Dessutom kan den genomföra åtgärder som säkerställer en likvärdig karriärsutveckling och en balans mellan arbete och familjeliv.

Vilken roll har personalavdelningen i en jämställdhetsplan?

1. Samla in och rapportera om könsuppdelad data avseende organisationens personal på ett systematiskt sätt.
2. Utveckla genuskänsliga och könsspecifika indikatorer för att övervaka utvecklingen i riktning mot jämställdhet inom organisationen.
3. Granska och/eller skapa rekryterings- och urvalsåtgärder och förfaranden som bidrar till jämn könsammansättning i organisationens personal på alla nivåer.
4. Granska och/eller vidta åtgärder som syftar till bättre balans mellan yrkesliv och familjeliv, arbete och omvårdnadsansvar.
5. Granska och/eller upprätta en strategi mot mobbing och ett förfarande för klagomål.

Studenter

Högre utbildningsanstalter har ett stort ansvar när det gäller att instruera sina studenter. Detta inkluderar att öka deras medvetenhet om könsrelevanta frågor inom alla discipliner och ämnesområden. Dessutom måste de också uppmanas till och lära sig att integrera och tillämpa ett jämställdhetsperspektiv i sin forskning. Studenter kan själva bli lärare eller forskare. Att höja elevernas medvetenhet om och lyhördhet för jämställdhet bidrar till att förändra inställningar och beteenden på andra områden i livet.

Vilken roll har studenter i en jämställdhetsplan?

1. Delta aktivt i de initiativ som organiseras inom ramen för jämställdhetsplanen.
2. Integrera könsaspekten i forskningen.
3. Lära sig att identifiera könsdiskriminering.



MH-04-17-156-SV-N

<http://eige.europa.eu>



Publikationsbyrån

ISBN 978-92-9493-715-5