



LUNDS
UNIVERSITET

Att bryta innanförskapet
Kritiska perspektiv på jämställdhet
och mångfald i akademien
RED. KERSTIN SANDELL

Bryt innanförskapet!

Förslag för hur en kan arbeta inom akademien med jämställdhet, mångfald och likabehandling för en ökad rättvisa och jämlikhet.





Bryt innanförskapet i akademien!

Denna text innehåller en rad rekommendationer eller förslag för hur en kan arbeta inom akademien för en ökad rättvisa och jämlikhet. På de följande sidorna diskuteras vi våra utgångspunkter och kommer med konkreta förslag för arbete på olika arenor och nivåer inom akademien. Ett centralt begrepp i texten är *innanförskap* som begreppslikt gör positioner av privilegium och inkludering, i kontrast till utanförskap. Innanförskap och utanförskap skapas i samspel genom processer av inkludering och exkludering. Rekommendationerna har sin utgångspunkt i antologin *Att bryta innanförskapet: kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademien* (Kerstin Sandell (red) Makadam förlag 2014).¹

Ett arbete för att ändra uteslutande strukturer måste ta avstamp i viljan att inte bara ifrågasätta villkoren för de Andra, utan också utmana det organisatoriska vi:et som de Andra ska inkluderas i. Det gäller kanske i synnerhet en organisation som hyllar vetenskaplighet, som dyrkar kritiska perspektiv på bestående sanningar och som har i uppdrag att vara öppen och spegla samhället. Arbetet för jämställdhet, mångfald och likabehandling (JML-arbetet) har, liksom arbetet för breddad rekrytering, alltför länge varit fokuserat på att öppna upp akademien. Vi har erbjudit de ovanliga eller avvikande studenterna eller kollegorna tillgång till

redskap som ska underlätta för dem att passa in i universitetsvärlden. Däremot har den kulturella hegemonin som dominerar akademien sällan eller aldrig setts som en del av problemet. Allt för många gånger har vi läst och diskuterat utvärderingar och forskningsrapporter, som visar att kvinnor fortsatt är underrepresenterade i universitetsledning och på professorspromoveringar, att rasifierade² strukturer genomsyrar såväl utbildningar som akademins arbetsplatser, att hbtq-personer (homo- och bisexuella, trans- och queerpersoner) inom akademien har sämre psykosocial arbetsmiljö än sina heterosexuella kollegor och att insatserna för att öka rekryteringen av studenter från studieovana hem är ineffektiva. Det är därför är det dags att bryta (och inte bara vidga) det akademiska innanförskapet.

EN NY FÖRSTÅELSE AV PRIVILEGIER OCH HJÄLP

För att bryta innanförskapet gäller det att synliggöra och problematisera det, som Philomena Essed och Theo David Goldberg har beskrivit som "the social injustices of sameness"³. I sin analys använder de begreppet *klonade kulturer* (cloning cultures), som reproducerar och gynnar organisatorisk likhet, genom att det som är (relativt) likt det bestående tenderar att föredras framför det som är annorlunda eller avvikande. När doktorandpositioner, lektorat

1. Flera av projekten som presenteras i antologin är finansierade med syfte att utveckla JML-arbetet, främst från Lunds universitet, men även tex från den förutvarande Delegationen för jämställdhet i högskolan.

2. Rasifiering begreppslikt gör de processer genom vilka grupper av människor tillskrivs positioner och egenskaper utifrån föreställningar om etnicitet och "ras", processer som bidrar till att skapa ojämlikhet, utanförskap och diskriminering.

3. Essed, Philomena, & Goldberg, David Theo (2002). "Cloning cultures: the social injustices of sameness." *Ethnic and Racial Studies*, 25(6), 1066-1082.

och andra tjänster ska tillsättas, när prefekter och universitetsledning ska väljas eller när forskningsmedel ska fördelas, prioriteras vanligen de individer eller projekt som på olika sätt speglar eller är igenkännbara i den rådande akademiska kulturen. Detta sker inte nödvändigtvis till följd av en medveten strategi, eftersom likhet tenderar att producera likhet. Att vara privilegierad är inte detsamma som att *känna sig* privilegierad. Snarare tvärtom, att vara privilegierad är just att slippa känna sig privilegierad. Detta är till och med ett av de mest markanta dragen vid privilegier, att det kännetecknas av en *frånvaro* av upplevelse. Att bli hjälpt utan att känna sig hjälpt.

När universitetsauditoriet är utformat efter just min kroppstyp känns det inte som att rummet "privilegierar mig", eftersom privilegiet här består i att inte bli stoppad, inte möta hinder och inte hållas tillbaka. När min ansökan blir bedömd av personer som har liknande erfarenheter och kanske brottas med liknande teoretiska och/eller vardagliga problem som jag själv, känns det inte heller nödvändigtvis som att jag blir privilegierad. Privilegiet består ju "enbart" i att a priori vara (potentiellt) igenkännbar som intressant eller relevant. Att röra sig i rum som är utformade efter just min kroppstyp eller bli bedömd av människor som liknar mig understödjer min känsla av att vara fri, autonom och självhjälpt. Det tillåter mig att känna att jag tog mig in i lokalen, genom utbildningen eller upp för karriärstegen av egen kraft. Det tillåter mig också implicit att blunda för att andra inte har samma förutsättningar.

Så länge föreställningen om allas likvärdighet dominerar, är det svårt att förändra rummen, ändra på bedömningssystemen och ifrågasätta uppfattningen att hjälp bara ges till de som står utanför. Därför är

det viktigt att omdefiniera och vidga betydelsen av hjälp och erkänna att akademien hög grad hjälper oss som redan är här och passar in i mallen för hur en akademiker förväntas vara, dvs. vi som är klonade i kulturen. Samtidigt som den *aktivt* icke-hjälper (motarbetar/motverkar/stöter bort) de som på olika sätt uppfattas som avvikande i den akademiska gemenskapen.

För att komma till rätta med denna likhetens sociala orättvisa behöver vi problematisera och utmana de system som bevarar det bestående och hjälper de aktörer som medvetet eller omedvetet gynnas av status quo. Det kan vi göra genom att bryta (re) produktionen av det organisatoriska innanförskapet. Nedan presenteras förslag på hur detta kan åstadkommas inom ramen för ett organiserat jämställdhets-, mångfalds- och likabe-handlingsarbete. Avsnitten har en inledande diskussion som följs av rekommendationer i punktform.

DEN AKADEMISKA KULTUREN

I detta avsnitt diskuteras den akademiska kulturen mer övergripande och dess begränsningar vad gäller inkludering av det som uppfattas som olikhet. Trots stort engagemang från många återstår mycket att göra när det gäller jämställdhet, mångfald och likabehandling inom universitetsvärlden. Det räcker inte att tala om att alla givetvis ska få plats, är välkomna och till och med behövs inom akademien. Utrymme måste också ges åt att diskutera hur vi skapar en akademi som är välkommande, öppen och generös.

- Börja med att kritisk fråga: Hur kommer det sig att vi, trots gällande policy, i stor utsträckning fortsätter att skapa slutenhet, icke-acceptans och begränsade utrymmen?



- Arbeta för en genomgående perspektiv- och problemförskjutning. Flytta ansvaret för ojämlikhet från på de som historiskt exkluderats och fortfarande exkluderas till de som gynnas av status quo. Med andra ord, är det viktigt att en kritisk analys av vithets-, medelklass och heteronormer ingår i jämställdhetsdiskussionen.
- Undersök hur representanter för minoritiserade⁴ grupper upplever strukturella ojämlikheter och dra mot denna bakgrund slutsatser om vad som behöver förändras i organisationen för att motverka missförhållandena.
- Använd en icke-essentialistisk utgångspunkt i JLM-arbetet. Detta innebär att vi inte tror oss veta vad personer som tillhör exempelvis gruppen kvinnor eller gruppen studenter från studieovana hem vill eller behöver och att alla som ingår i dessa grupper delar samma krav och behov. Det går inte att utgå ifrån att alla transpersoner eller icke-vita har liknande erfarenheter eller ens uppfattar sig ingå i dessa konstruerade kollektiv. Antaganden som utgår från sådana essentialiserande generaliseringar stämmer givetvis inte och är en av anledningarna till att jämställdhets-, mångfalds- och likabehandlingsarbete ofta slår fel.
- Istället för att fundera på vad olika underrepresenterade grupper kan tänkas behöva och önska och att se individer

4. Begreppen minoritiserade och majoritiserade grupper används för att identifiera grupper strukturella positioneringar inom organisationer. Begreppen illustrerar den majoritets-, respektive minoritetspositioner som grupper tillskrivs, inte deras numerär. I reda siffror är till exempel kvinnor numera i majoritet inom akademien. Det är ett begrepp som lyfter upp de processer som gör att grupper som tillskrivs minoritetspositioner betecknas som icke hemmahörande, avvikande, brytande mot det gängse och i detta också ofta tillskrivs egenskaper som är motsatta dem som akademien sägs kräva.

som representanter för en grupp, bör JML-arbetet orienteras mot strategier för att bryta med föreställningar om de Andra som grupp.

CENTRALA BEGREPP

Hur centrala begrepp som jämställdhet, mångfald, likabehandling och innanförskap definieras är mycket viktigt. Definitionerna får konsekvenser för hur arbete för förändring kan utformas och vilka mål som kan uppnås. Om till exempel ett rättviseargument används som motivering för likabehandlingsarbetet, kan detta inte genomföras med insatser som motiveras av åtgärder som är baserade på snävt lönsamhetstänkande. Detta innebär i så fall att värderingen av likabehandlingsarbetet görs i termer av lönsamhet och inte utifrån graden av uppnådd rättvisa.

En central del av jämställdhets-, mångfalds- och likabehandlingsarbete är det således att analysera de egna förutsättningarna genom att:

- Föra en bred diskussion kring förståelsen av akademins mål och ställning i samhället i relation till JML-arbete. Med vilket syfte ska inkludering ske? Till vems fördel? Vad händer när jämställdhets-, mångfalds- och likabehandlingsarbete inte kan presenteras som en win-win-situation? Vilka ska det då tas hänsyn till?
- Reflektera kritiskt över mångfaldsbegreppets innebörd och dess konsekvenser både för den institutionella miljön och för forskare med migrationsbakgrund. Var uppmärksam på att forskare från minoritiserade grupper utgör en heterogen grupp som rymmer en bred variation av erfarenheter, som även bör förstås i



relation till maktordningar som kön och klass.

- Diskussioner om jämställdhet bör inkludera frågor om hur bristen på jämställdhet förhåller sig till synen på vad som är vetenskap och vilken vetenskap som ska och kan bedrivas, samt vilka konsekvenser detta får för den vetenskapliga utvecklingen.

ATT ARBETA MED POLICY

Ett framgångsrikt jämställdhets-, likabehandlings- och mångfaldsarbete bör bedrivas aktivt och integrerat i hela universitetsvärlden och har höga och tydliga mål.

- I JML-arbetet bör de egenskaper, kvalitetsmått och positioner som privilegieras kritiskt granskas istället för att oreflekterat överföras till de Andra. Målet med JML-arbetet bör vara att skapa radikal policy för att bryta innanförskap istället för en vision om att vidga detsamma. För att synliggöra maktperspektiv och rikta fokus mot innanförskapet bör policytexter bygga på mål som motverkar de klonade kultuerna, och verkar för anti-rasism, anti-sexism osv. Existerande styrdokument formulerar oftast mål för icke-diskriminering och tolerans för de Andra, vilket är synnerligen låga ambitioner.
- Policy och planer måste användas aktivt: De måste fungera som levande dokument som används i verksamheten. Det är med andra ord otillräckligt att bara ha en utarbetad policy, hur bra denna än är.
- För att få en stark förankring är det viktigt att jämställdhets-, likabehandlings-

mångfaldsarbetet integreras i alla verksamhetens olika processer. Ett sidoor-ganiserat arbete, t.ex. i olika jämställdhetsprojekt, sätts lätt på undantag vid hög arbetsbelastning eller dålig ekonomi och får då stå tillbaka för den så kallade riktiga verksamheten.

- Policy och handlingsplaner skrivs idag i många fall långt ifrån de som berörs och långt ifrån forskningsfronten. Detta trots att det finns stöd för de ansvariga att hämta från forskningen. Viktiga begrepp är, som vi redan nämnt, Esseds och Goldbergs klonande kultur, liksom intersektionalitetsperspektivet⁵, som begreppsli gör hur olika maktordningar samverkar, är inflettade i varandra och strukturerar allas liv och vardag.

MED FOKUS PÅ FORSKNINGSPOLITIK

Forskningspolitik berör inriktning och styrning av forskning, inte minst dess finansiering och prioriteringar och är därmed av centralt intresse för jämställdhets-, mångfalds- och likabehandlingsarbete på flera olika sätt.

- Forskningspolitiska frågeställningar bör tydligt knytas till frågor om social rättvisa.
- Det behövs satsningar på brett upplagda studier av villkoren för minoritiserade forskare, i syfte att få ta del av deras erfarenheter av att arbeta mot eller utanför ett innanförskap samt deras förslag till hur detta kan brytas.
- Det behövs liknande satsningar på studier av villkoren för och erfarenheter bland majoritiserade forskare/grupper. Det är

5. Se tex de los Reyes, Paulina & Mulinari, Diana (2005). *Intersektionalitet: kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*. Malmö: Liber.

viktigt att synliggöra hur reproduktionen av innanförskap fortgår (och kan brytas), såväl inom akademien som i samhället i stort.

- Jämställdhets-, mångfalds- och likabehandlingshandläggare och praktiker som handlägger forsknings- och högre utbildningspolitiska frågor ska genomgå utbildning i intersektionellt JML-arbete och kritiska perspektiv på inkludering.
- Om anslagsfördelningen ska fortsätta att bygga på olika former av kvantifiering av kvalitet och prestation, bör universitetets och högskolors JML-arbete ingå som en utslagsgivande variabel vid bedömningen av lärosätenas forsknings- och utbildningsexcellens.

UNIVERSITETSÖVERGRIPANDE ARBETE

Inom universitetet som organisation mer övergripande har vi följande rekommendationer för JML-arbetet:

- En viktig utgångspunkt är ett erkännande av att akademien redan kännetecknas, och alltid har kännetecknats, av, mångfald. I mycket av dagens jämställdhets-, mångfalds- och likabehandlingsarbete antas att den akademiska organisationen är homogen och att det nya kommer utifrån. Därför föreslås ofta åtgärder som att utbilda organisationens företrädare om de Andra och hur de kan integreras i undervisning och organisationsstruktur. Detta fokus riskerar dels att putsa bort den mångfald och de konfliktytor som redan finns inom systemet och dels att konservera snarare än att utmana det bestående innanförskapet. I stället behövs utbildningar inriktade på att bryta organisatorisk homogenitet, synliggöra

konflikter och praktisera solidaritet över barriärerna.

- Undvik återkommande strukturella förändringarna av formerna för jämställdhets-, likabehandlings- och mångfaldsarbetet. Denna *organisifiering* skapar en känsla av att någonting åstadkommit, men riskerar att tiden, kraften och resurserna inte räcker till för fokusera på det egentliga uppdraget, dvs. förändring av akademins ojämlika strukturer.
- Olika former av stöd från rektor, ledningsstab och nyckelpersoner på lägre organisationsnivåer är avgörande för att möjliggöra ett framgångsrikt förändringsarbete.
- Se över rekryteringsstrukturerna och omforma dem i enlighet med etablerad forskning. Vi vet t.ex. att möjligheten att kalla professorer tenderar att försämrade en jämlik representation med avseende på genus. Vi vet också att homogena lärarförslagsnämnden ofta arbetar enligt klodade kulturer. De uppvisar alltså en tendens till samstämmighet i bedömningen av meriter, vilket motverkar en förbättrad representation för minoritiserade grupper.
- Se över tillgängligheten i hela organisationen och ge förvaltare i uppdrag att se till att samtliga lokaler uppfyller gällande lagstiftning med avseende på dörrknappar, tillgängliga toaletter, hörselslingor, m.m.

FÖR FAKULTETEN

Fakulteterna spelar, särskilt på större universitet, en viktig roll i jämställdhets-, likabehandlings- och mångfaldsarbetet. Det gäller dels att utöva ledarskap och dels att leda och koordinera institutionernas arbete.



- Varje fakultet bör inrätta ett diskrimineringsråd dit både anställda och studenter kan vända sig när de upplever sig kränkta. I rådet ska det finnas följande kompetens: psykolog, terapeut, sjuksköterska, personaladministration, jurist, representant för kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisation samt studenter (en på grund- och en på forskarnivå).
- Ledningsgrupperna för jämställdhet, likabehandling och mångfald har ett stort kunskapsområde att hålla reda på. För att upprätthålla kompetensen kan det underlätta om ledamöterna i dessa grupper får i uppdrag att bevaka ett eller två enskilda områden. En ledarmot kan exempelvis bevaka arbetet från ett hbtq-perspektiv, en annan koncentrera sig på rasism och en tredje fokusera på tillgänglighet.
- Inrätta högskolepedagogiska kurser om tillgänglig undervisning.
- Förtydliga, fördjupa och upprätthåll kontinuitet när det gäller att förmedla systemkunskap samt kunskap kring olika meriteringsformer och -strategier till unga forskare (fr.o.m. doktorandnivå).
- För att skapa en mer jämlik representation på ledande poster är det viktigt att:
 - Tillsvidareanställa fler personer från minoritiserade grupper så att fler kan komma ifråga för ledningsuppdrag.
 - Se över de administrativa resurserna så att prefekter hinner utföra sina uppdrag väl och samtidigt meritera sig forsknings- och undervisnings-mässigt.
 - Skapa tydliga strukturer för mentorsverksamhet för prefekter och dekaner.
 - Se över rutinerna för och skapa organisatoriskt utrymme för ordentlig kunskapsöverföring mellan avgående och nytilträdde prefekter och dekaner.



FÖR INSTITUTIONSLEDNINGEN

En prefekt har möjlighet att signalera på många sätt att hen och den arbetsplats hen företräder vill vara öppen för olika sätt att leva och för olika erfarenheter. Detta kan göras i allt från kafferumsprat till hur officiella dokument utformas.

- Den sociala kulturen förstärkas i semiprofessionella sammanhang. Det är därför viktigt att se över vilka typer av aktiviteter som planeras och hur dessa skapar eller kanske förstärker mönster av interaktioner i personalgruppen som borde varieras eller förändras.
- Nätverk av alla slag är viktiga också för minoritiserade personer. Se till att skapa förutsättningar för dessa nätverk och stötta dem när de uppstår underifrån.
- Ta kränkningar och liknande incidenter på allvar, intervenera, markera vart ledningen står och vilken sorts arbetskultur som

ledningen vill skapa. Visa på ett tydligt och trovärdigt sätt till vem eller vilka diskriminerade kan vända sig. Detta är inte minst viktigt när/om det är ledningen som är problemet.

- Se till att alla officiella dokument och beslut som fattas pekar mot den institution ni vill ha istället för att konservera den existerande. Fråga därför alltid om förslag, dokument och policy kommer bidra till att bryta eller upprätthålla det institutionella innanförskapet.
- Håll ögonen på att resurser fördelas rättvist och inte förmedlas på ett ojämnt sätt inom den grupp som är mest bekväm och central på institutionen.

FÖR KOLLEGOR

Dessa rekommendationer riktar sig främst till personer tillhörande majoritiserade positioner. Det är här viktigt att komma ihåg att

många av oss i något avseende tillhör en privilegierad grupp.

- Minoritiserade personer kan vara ensamma eller få på en arbetsplats. Detta skapar en potentiell utsatthet som majoritetsgruppen har ansvar för att motverka.
- Identifiera den rådande arbetsplatskulturen. Det är viktigt att kritiskt fråga vem som känner sig bekväm, vem som är i centrum socialt, vem som deltar, osv. Som kollega kan du fråga minoritiserade personer på din arbetsplats om hur det är att arbeta där. Var beredd att lyssna och lära dig något nytt och kanske obekvämt om din arbetsplats. Avfärda inte det du får höra, eftersom det innebär att du inte får

flera förtroenden. Använd istället kunskaperna till att åstadkomma förbättringar.

- Var försiktig med att peka ut enskilda personer som bärare av en minoritetsposition. De kanske inte alltid välkomnar den formen av synlighet.
- Om du hör eller ser något som är diskriminerande eller kränkande, kommentera detta och visa vart du står. Blanda dig i samtalet eller situationen. Påtala gärna för ledningen att det förekommer. Fråga personen som blivit utsatt om hen vill ha stöd och erbjud dig att återberätta vad som har hänt för ledningen eller andra instanser.

Vår förhoppning är att dessa förslag och rekommendationer ska inspirera i det vardagliga arbetet med de viktiga uppgifter och utmaningar som arbetet med jämställdhet, mångfald och lika-behandling innebär. För vidare läsning rekommenderar vi varmt antologin som förslagen bygger på: *Att bryta innanförskapet: kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademien* (Kerstin Sandell (red) Makadam förlag 2014).

Lovise Haj Brade,
lovise_haj.brade@genus.lu.se

Irina Schmitt,
irina.schmitt@genus.lu.se

Kerstin Sandell,
kerstin.sandell@genus.lu.se

Genusvetenskapliga institutionen,
Lunds universitet

