

Jämställdhetens skuggor

DOKUMENTATION

Nationell jämställdhetskonferens
för universitet och högskolor

Halmstad 15–16 oktober 2008

- Vad står jämställdhetsarbete för i dag?
- Vad synliggörs och vad hamnar i skuggan?
- Vad vinner man och vad förlorar man på att slå ihop frågor om genus och mångfald i jämställdhetsarbetet?

HÖGSKOLAN I HALMSTAD

För utveckling av verksamhet, produkter och livskvalitet.



Den 15–16 oktober arrangerade Högskolan i Halmstad en nationell jämställdhetskongress för högskolor och universitet med temat ”Jämställdhetens skuggor”. Kongressen arrangerades för sjätte gången och Högskolan i Halmstad tog över stafettpinnen från Göteborgs universitet. Det är första gången som ett mindre lärosäte arrangerar jämställdhetskongressen.

Temat för dagarna var att belysa vad jämställdhetsarbetet står för i dag. Vad synliggörs och vad hamnar i skuggan? Ambitionen var att problematisera jämställdhetsarbete som enbart utgår från kön genom att ställa frågor om vad som händer om man lägger till andra dimensioner så som klass, etnicitet, religion, sexuell läggning, funktionshinder och ålder.

Moderator under kongressen var Jens Orback, journalist och tidigare jämställdhetsminister i den socialdemokratiska regeringen.

Inledning

*Romulo Enmark, rektor vid Högskolan i Halmstad,
Lars Leijonborg, högskole- och forskningsminister*

”Jämställdhet är något som måste erövrats varje dag”

Kongressen inleddes med att Romulo Enmark, rektor på Högskolan i Halmstad, hälsade deltagarna varmt välkomna. Han berättade kort om Högskolans profileringsarbete där produktutveckling och verksamhetsutveckling kombineras med välbefinnande, hälsa och livskvalitet. Han konstaterade att jämställdhet är väsentligt för människors livskvalitet, att frågeställningarna måste hållas högt och att positionerna kontinuerligt måste flyttas fram. Det finns många hinder kvar innan jämställdhet uppnås, både uppenbara strukturella hinder som löneskillnader och karriärvägar, och dolda barriärer. Jämställdhet är en fråga som måste erövrats varje dag, betonade Romulo Enmark innan han lämnade över ordet till Lars Leijonborg, högskole- och forskningsminister som formellt invigde kongressen.

I sitt invigningstal betonade Lars Leijonborg att jämställdhetsarbetet inom högskolan har genomgått dramatiska förändringar, det var inte många årtionden sedan som högre utbildning var helt och hållet en manlig affär. Men könsfördelningen har utvecklats positivt och i dag är 64 procent av dem som tar examen kvinnor. Istället har ett nytt jämställdhetsproblem identifierats: unga killar som vänder både grundskole- och gymnasieutbildningen ryggen och som medför att andelen män som börjar på högskolan blir allt lägre. Det återstår dock mycket arbete innan högskolevärlden blir helt jämställd. På högre akademiska nivåer finns fortfarande en stor manlig dominans och fortfarande har vi strukturer som innebär att unga kvinnor känner sig otrygga och hoppar av forskarkarriären efter disputation, medan männen stannar kvar, konstaterade Lars Leijonborg.



Drygt 140 deltagare från landets lärosäten var anmälda till kongressen.



Högskole- och forskningsminister Lars Leijonborg tillsammans med Romulo Enmark, rektor vid Högskolan i Halmstad.

Var god tag plats! En presentation av Resväskan – din metod för resan till det jämställda lärosätet.

Kajsa Widén, Lunds universitet, Inger Medin Olsson, Luleå tekniska universitet och Lotta Zaine Sveriges lantbruksuniversitet.



Lotta Zaine, Kajsa Widén och Inger Medin Olsson har utvecklat Resväskan.

Vad passar bättre för en resa mot ett jämställt lärosäte än en resväska som ger kunskap och verktyg både för att identifiera hinder för kvinnors karriärutveckling och för att underlätta förändringsarbete?

Det var i de banorna som Kajsa Widén, Inger Medin Olsson, Lotta Zaine samt Ulla Manhem, Mittuniversitetet, funderade när de fick uppdraget att utveckla en metod för förändringsarbete inom akademien. Utvecklingsarbetet skedde inom ramen för Idas, ett nationellt treårigt projekt som syftade till att få fler kvinnor på höga akademiska poster inom universitet och högskolor. Resväskan utvecklades inom arbetsgruppen Makt och motdrag och det första gruppen gjorde var att identifiera hur och på vilket sätt makt definieras och utövas inom akademien samt belysa de strategiska motdrag som uppstår då maktstrukturer står under förändring. Motdrag, menade gruppen, är de strategier som kvinnor utvecklar för att göra karriär inom akademien.

Innan resan inleds rekommenderas att man titta på sin organisation med genusglasögon, exempelvis genom 4R-metoden som tagits fram av jämställdhetsexperten Gertrud Åström tillsammans med Svenska kommunförbundet.

De fyra R:en står för:

REPRESENTATION: hur ser könsfördelningen när det gäller anställda, chefer, ledningsgrupper, studenter, lärare, forskare etcetera.

RESURSER: vem förfogar över de ekonomiska resurserna? hur ser anställningsformer och lönesättning ut? Vilket utrymme och tid finns för forskning och meritering, vilka får kompetensutveckling?

REALIA: Konsekvenserna av jämställdhetsanalysen – hur kommer det sig att vi fördelar resurserna så här på vårt lärosäte?

REALISERA: Dags att gå från ord till handling, gör val och sätt upp mål.

Med hjälp av Resväskan kan analysen av lärosätet fördjupas. Resväskan är indelad i åtta fack: Akademisk kultur, Meritokrati, Gatekeeper, Arenor, Karriärutveckling, Läckande röret, Motdragsidentifiering och Framtidens ledarskap. Ett av verktygen för förändringsarbete är kunskapsuppbyggande. I varje fack lyfts problemställningar upp som verkar hindrande för kvinnors karriärutveckling inom akademien, det ges tips på fördjupad läsning, förslag frågeställningar som kan appliceras på den egna organisationen, samt förslag på aktiviteter.

En kort genomgång av de åtta facken

Akademisk kultur

Synliga uttryck för den akademiska kulturen är exempelvis undervisningsformer, examinationsformer, former för tillsättning av de akademiska anställningar, syn på kollegialitet, autonomi och forskning. Har kvinnornas inträde i akademien år 1873 förändrat kulturen och/eller har kvinnorna anpassats i rådande kultur?

Meritokrati

Meritokrati eller Meritvärde kan tolkas som ett styrelseskick där kunskaper, meriter, skickligheter och färdigheter bestämmer en individs möjlighet till socialt och politisk avancemang istället för socialt ursprung som i aristokrati. Alla ska således få möjlighet till bra utbildning och att obehindrat klättra på karriärstegen utifrån skicklighet,

oavsett socialt ursprung. Kvinnors tillgång och möjligheter att nå olika positioner inom akademien och att erhålla forskningsmedel begränsas på grund av den meritokratiska ideologin, som anses som odiskutabel och helt könsneutral.

Gatekeeper

Liisa Husu, forskare vid Helsingfors universitet, beskriver dold diskriminering inom akademien i sin avhandling *Sexism, Support and Survival in Akademia – Academic Women and Hidden Discrimination in Finland*. Hon menar att kännetecknande för könsdiskrimineringen vid universitet och högskolor är att den ofta är just dold. Hon beskriver den på följande sätt; ”Vad som händer kan egentligen vara att ”ingenting händer” eller att någonting som borde hända i ens karriär inte händer: man blir inte sedd, hörd, läst, refererad eller citerad, inbjuden, uppmuntrad, får inte stöd, blir inte validerad”.

Genom att könsdiskrimineringen består av icke-händelser blir den svår att upptäcka och bemöta, särskilt för utomstående.

Arenor

Hur, var och när plockas kvinnor respektive män upp på akademins olika arenor och vem har mandat att göra detta? Bilden av Sverige som ett jämställt land är djupt förankrad, men verkligheten visar att kvinnor har betydligt svårare än män att nå ledande positioner. Inom universitetsvärlden är kvinnor fortfarande underrepresenterade i högre akademiska positioner och som akademiska ledare.

Karriärutveckling

Trots att betydligt fler kvinnor examineras från grundutbildningen är det fortfarande en större andel av männen som börjar doktorera. Av dem som har doktorerat är chansen att bli professor dubbelt så stor för män som för kvinnor. Det visar en rapport från Högskoleverket. Bland dem som doktorerade år 1991 lyckades åtta procent av männen men bara fyra procent av kvinnorna bli professor inom en tolvårsperiod.

Läckande röret

”Det finns inga kvinnor att tillgå” är en återkommande kommentar i olika sammanhang. Det kan gälla anställningar, uppdrag, ledarpositioner osv. Varför finns det inga kvinnor? Vart tar de vägen? Borde det inte finnas kvinnor på ledande positioner som motsvarande den andel kvinnor som redan finns inom grundutbildningar och forskarutbildningar?

Motdragsidentifiering

Professor Virginia Valian, New York, har i studier visat att kvinnor bedöms som mindre kompetenta av både kvinnor och män om inte kompetensen redan är fastslagen.

Dessutom menar hon att resultat av studier av exempelvis ögonkontakt och tolkning av ansiktsuttryck är att män agerar mer berättigat till framgång och på så sätt ackumulerar framgång medan kvinnor stöter på många små negativa yttringar så att ”en mullvadshög blir ett berg”.

Framtidens ledarskap

Vilken typ av ledarskap står universitet och högskolor för? Ulrika Haake vid Umeå universitet, har i sin avhandling studerat manliga och kvinnliga prefekters rollutveckling över tid. Hennes slutsats är att utvecklingen av det akademiska ledarskapet har skapat en godtycklig könsuppdelning där det ”naturliga” ledarskapet definieras som något manligt och det kvinnliga ledarskapet som avvikande från den akademiska ledarnormen. Se vidare under Minifranson på Idas webbplats <http://www.idas.nu/rapporter.asp>, för att ta del av pågående ledarskapsaktiviteter vid landets lärosäten.

På Resväskans etikett står initialerna TTT – de står för Tid, Tillit och Tålamod – som en påminnelse om att allt förändringsarbete tar tid, kräver enormt tålamod och tillit till varandra och till att förändring verkligen sker.



Bilden är från www.idas.nu

Könsmässig och social snedrekrytering?

Christer Skoglund, Södertörns högskola

När Christer Skoglund började arbeta på den nybildade Södertörns högskola 1997 beslöt sig han och ett par andra lärare att titta närmare på problemet med snedrekrytering. Hur ser det ut och varför?

Christer Skoglund inledde sitt anförande på konferensen med att förklara vad snedrekrytering innebär: Om man antar att lämpligheten för högre studier är jämnt spridd i befolkningen bör också sammansättningen av studenter motsvara samhället i stort när det gäller kön, etnicitet, socialgrupper, geografisk spridning etcetera. Om inte föreligger snedrekrytering.

Det finns minst fyra typer av snedrekrytering:

- Social snedrekrytering
- Geografisk snedrekrytering
- Könsmässig snedrekrytering
- Etnisk snedrekrytering

Statistik från bland annat SCB visar att den sociala snedrekryteringen på grundnivå minskar, men det sker långsamt. På forskarutbildningen är det fortfarande bara 10 procent som kommer från arbetarhem. Utbildningar till läkare och arkitekter samt de konstnärliga utbildningarna tillhör dem som har lägst andel studenter från arbetarhem.

Vad gäller den geografiska snedrekryteringen finns det fortfarande stora skillnader i övergångsfrekvensen mellan gymnasium och högre utbildning mellan olika kommuner. I exempelvis Danderyd läser 72 procent vidare medan siffran för Södertälje är 37 procent. Inom varje kommun finns också stora skillnader mellan olika bostadsområden. (siffrorna är från 2007)

Ungdomar med "utländsk bakgrund" avviker inte som helhet från "svenska" ungdomar. Gruppen utgör 17 procent av alla studenter, kvinnor är något överrepresenterade. Det finns dock väldigt stora skillnader mellan olika grupper. Exempelvis studerar 55 procent vidare bland ungdomar med iransk bakgrund, medan bara 14 procent av ungdomarna med somalisk bakgrund går vidare till högre studier. Det är också stora skillnader mellan lärosätena. På Södertörns högskola har 39 procent av alla "nybörjarstudenter" "utländsk bakgrund", medan siffran för Idrottshögskolan endast är 3 procent.

SCB:s definition av personer med utländsk bakgrund är: "personer som är utrikes födda, eller inrikes födda med två utrikes födda föräldrar"

Den könsmässiga snedrekryteringen

Fram till 1870 fick enbart män ta examen. På 1950-talet steg andelen kvinnliga studenter markant, runt 1980 var könsfördelningen jämn. Därefter har vi fått en ny snedrekrytering. Kvinnor dominerar i dag på alla utbildningar utom teknik. Lägst andel män har vård- och omsorgsutbildningar, följd av lärarutbildningarna. Genom åren har det gjorts stora satsningar på att få in fler kvinnor i tekniska utbildningar och många har också varit lyckade. De få försök att få in fler män i vård och lärarutbildningarna har dock mött motstånd.

Varför ska vi försöka minska all form av snedrekrytering? Christer Skoglund hänvisade till fyra huvudargument:

Rättviseargumentet

- Den högre utbildningen är en allmän angelägenhet som vi alla betalar för via skattsedeln och inga grupper får systematiskt stängas ute



Christer Skoglund tillsammans med moderator Jens Orback.

- I en demokrati bör alla få utvecklas så långt som möjligt och testa sina egna gränser. System som i realiteten inte ger alla lika chanser är odemokratiska

Resursargumentet

- Att bara rekrytera studenter från ett smalt skikt i samhället är inte att ta tillvara på de intellektuella resurserna på bästa sätt
- Vi har en outnyttjad begåvningsreserv och det är en nationalekonomisk förlust att inte denna begåvningsreserv läser vidare

Representativitetsargumentet

- Vid universitet och högskolor utbildas viktiga samhällsfunktionärer och sammansättningen på dem bör vara representativ i förhållande till befolkningen i stort
- Alla bör hitta någon att känna igen sig i, om inte kan samhället få legitimitetsproblem. Det är särskilt viktigt när det gäller rättsamhället – poliser, domare etcetera

Kvalitetsargumentet

- Mångfalden ökar antalet perspektiv och bidrar därmed till höjd kvalitet
- Vi har alla "blinda fläckar" – mångfald hindrar att de sammanfaller
- Starkt empiriskt stöd finns i forskning om kreativitet

Sammanfattningsvis konstaterar Skoglund att breddad rekrytering är en fråga för hela högskolan, oavsett vilka politiska vindar som blåser – det är en rättvisefråga, en ekonomisk fråga, en fråga om legitimitet och en kvalitetsfråga.

Framtidens feminismer utmanar jämställdhetsnormer

Intervju med Lena Martinsson, docent i etnologi och genusvetenskap, Göteborgs universitet, och Paulina de los Reyes, docent i ekonomisk historia, Uppsala universitet

Den svenska feminismen har problem. Den verkar exkluderande och i det offentliga rummet tycks bara finns utrymme för en sorts jämställdhet. Det menar forskarna Lena Martinsson och Paulina de los Reyes.

– Vi måste föra en diskussion om de här frågorna annars förlorar jämställdhetsfrågorna i legitimitet eftersom färre och färre kvinnor känner igen sig i den politik som förs, säger Paulina de los Reyes.

Vi sitter och samtalar över en kopp kaffe i en av pauserna. Lena Martinsson och Paulina de los Reyes har tidigare talat på konferensen under rubriken Framtidens feminismer. Samma titel återfinns på den antologi som nyligen gavs ut och där även Satu Gröndahl, Pia Laskar och Tiina Rosenberg medverkar.

– Det är viktigt att utmana att det finns en feminism, det är därför boken heter Framtidens feminismer. Där utmanar vi feminismer som exkluderar, berättar Paulina

de los Reyes.

I antologin utforskas bland annat intersektionalitetens möjligheter, begränsningar och fallgropar. Enligt författarna kan inte maktanalyser reduceras till en fråga om kön, istället måste man fundera över hur kön i samspel med andra maktrelationer bidrar till att förstärka den ojämlikhet som finns inom den akademiska världen och i samhället i stort.

– Vi har ett perspektiv som menar att jämställdhetsfrågan är mer komplicerad än att handlar om hälften kvinnor och hälften män. En rättvisare fördelning mellan män och kvinnor kommer inte att påverka heteronormen inom universitet och högskolor, det kommer inte att påverka den etniska diskrimineringen eller rasismen, säger Paulina de los Reyes. Hon fortsätter att tala engagerat om hur allt färre kvinnor känner igen sig i den politik som förs och i symbolfrågor som kravet på fler kvinnor i företagsstyrelser och fler kvinnor på tunga vd-poster.

– En del kvinnor tycker att det är viktigt, men hur



Paulina de los Reyes och Lena Martinsson.

många kvinnor ser det som ett jämställdhetsmål och känner igen sig? Om jämställdhetspolitiken reduceras till att bli en resursfråga mellan kvinnor och män kommer den att förlora i legitimitet. Jag kan känna att mycket av jämställdhetsarbetet är problematiskt, att inte se det som en enkel fråga är viktigt. Man måste acceptera att det är problematiskt och att det finns flera feministiska röster, säger hon.

– Ett annat problem är att vi har en tilltro till att lösningarna ska komma ovanifrån – från Lars Leijonborg eller chefen. Jämställdhetsfrågor har blivit en expertdiskurs och en styrande diskurs som nästan passiviserar oss. Lösningarna måste komma underifrån, från gräsrotsnivå, fortsätter Lena Martinsson.

Jämställdhetsfrågor har blivit en expertdiskurs och en styrande diskurs som nästan passiviserar oss.

Nyttan av jämställdhet

Ett populärt argument för jämställdhet, inte minst bland politiker, är det så kallade nyttoargumentet, det vill säga ökad jämställdhet anses bidra till exempelvis ökad kvalitet, effektivitet och tillväxt.

En aspekt som Lena Martinsson tycker är minst sagt problematisk.

– Som den yttersta nyttoaspekten finns en idé om vad som är bra för nationen Sverige – om kvinnor och män kommer samman har de olika perspektiv och det blir automatiskt tillväxt. Ofta är de här resonemangen förknippade med väldigt stereotypa förståelser av människor. Invandrare har ett perspektiv – svenskar ett annat, kvinnor har ett perspektiv och män ett annat.

Det feministiska forskningsfältet och jämställdhetsforskningen har förändrats de senaste åren. Nya perspektiv har förts in med queerforskningen, intersektionalitetsforskningen och den postkoloniala forskningen.

Queerforskningen har bland annat som utgångspunkt att könsidentitet helt eller delvis är en social konstruktion, och att enskilda individer inte kan beskrivas i sexuell mening med formuleringar som homosexuell eller kvinna. Teorin motsätter sig heteronormativiteten. *Den postkoloniala forskningen* anlägger ett globalt perspektiv och menar att det finns en skillnad mellan vita kvinnors underordning och svarta kvinnors underordning och att det finns en maktrelation också mellan kvinnor. *Inom intersektionalitetsforskning* menar man att det är missvisande att endast prata om jämställdhet. I stället måste man titta på flera maktrelationer som exempelvis etnicitet, funktionshinder, klass och sexuell läggning för att förstå varför människor diskrimineras.

Både Paulina de los Reyes och Lena Martinsson har intresserat sig för sådant som hamnar i skuggan i traditionell jämställdhetsforskning och jämställdhetsarbete.

Lena Martinsson poängterar exempelvis att heterosexualitet är självklart inte minst när det gäller jämställdhetsarbete och metoder för jämställdhetsarbete.

Heterosexualitet som norm

– I politiska dokument kan man se hur heterosexualitet som norm gång på gång återskapas och tas för given. Vilken norm är det man utgår ifrån när det handlar om sexuell läggning, etnicitet och klass vid exempelvis arbetet mot den snedrekrytering som pågår på högskolor och universitet? Normerna möjliggör att skapa ”de andra” det pågår en ”andrafering”, en föreställning om icke normalitet, som ligger till grund för diskriminering, säger hon.

Det finns många ljuspunkter inom den feministiska forskningen, framhåller Paulina de los Reyes, men hon ser också mörka och oroande skuggor. I takt med att den feministiska forskningen kommer upp på agendan, ökar motståndet mot de här frågorna. Ett exempel på motstånd som hon menar är påfallande förringande är det hon kallar okunskapens privilegier – det vill säga: trots att kunskapen om könsrelationernas betydelse under väldigt många år har vuxit så är det fortfarande kunskaper som man inte låtsas om. Man använder inte kunskapen för att identifiera eller komma tillrätta med problem, den integreras inte i verksamheten.

När jämställdhet blir en fråga om tjejs, killars eller olika kulturers problem att komma in vid exempelvis högre utbildningar, undviker man att tala om manliga normer eller könsmaktsordning utan förpassar frågan till att handla om problematik inom olika grupper.

– Att förminska problemet är vanligt även bland människor som arbetar med jämställdhet, säger hon.

NATHALIE SJÖGREN TÖRHAGEN

Paneldiskussion

Efter lunch fortsatte konferensen med en paneldiskussion med förmiddagens föredragshållare: Kajsa Widén, Inger Medin-Olsson, Lotta Zaine, Christer Skoglund, Paulina de los Reyes och Lena Martinsson. Moderator Jens Orback höll i taktpinnen. Det blev en diskussion om normskapande, om värdeladdat språkbruk, motstånd och svårigheten att finna lösningar när det knappt finns en plattform för att definiera problemen.

Jens Orback inledde diskussionen med en fråga kring föreställningar om lämplighet för studier. Det kanske inte är sant att vi anser att lämplighet för studier är jämnt fördelad över landet?

Paulina de los Reyes började med att ifrågasätta begreppet lämplighet. Ett ord som hon menar kan jämföras med "begåvning", "fallenhet", "genier", "kompetenser", etcetera, ord som också används för att särskilja en viss grupp från en annan. Även Lena Martinsson var bekymrad och fascinerad av hur språket används och tog "begåvnings-reserv" som exempel: "det skapas en bild av det här havet där begåvningar ska plockas upp. Människor som befinner sig i akademien blir klasskonstituerande." Christer Skoglund tydliggjorde att en av poängerna med att arbeta mot snedrekrytering är att hitta begåvningar som står utanför systemet, många av de mest kreativa kommer aldrig in på högskolan, de lever inte upp till medelklassnormen.

Diskussion fortsatte kring Resväskan och om metoden mött motstånd.

Gruppen som utvecklat metoden anser att den ifrågasätter och utmanar normer som finns inom högskolan och att den också har blivit ifrågasatt som metod. Den här typen av metod kräver tid och tålmod och många tycks rädda för att verkligen titta på sin organisation och lyfta upp det som inte är synligt. Talar man om maktstrukturer finns det alltid personer som är rädda för att förlora sin makt. Motstånd kan också handla om rätten att förhålla sig okunnig, att exempelvis professorer inte kommer till seminarier när man bjuder in. Däremot upplever inte gruppen att strategiska satsningar för att lyfta fram kvinnors möjligheter har mött motstånd.

Jens Orback övergick till att fråga om konkreta förslag på åtgärder från panelen till den politiska sfären, vad som måste göras för att komma tillrätta med normer som diskvalificerar och utestänger?

Kajsa Widén påtalade vikten av att ha en aktiv och drivande ledning. Jobbar man med jämställdhetsfrågor måste man känna ledningens stöd och att man får mandat och resurser för arbetet. Både Lotta Zaine och Inger Medin-Olsson påtalade att det från regeringens sida inte finns någon ekonomisk press på lärosäten som inte uppfyller de uppställda jämställdhetsmålen. Paulina de los Reyes poängterade att det finns en väldigt stark maktordning på universitet och högskolor som också finns i samhället i stort. Det går inte att tänka på universitetet som en isolerad funktion, utan jämlikhetstänkandet måste integreras i hela den offentliga sektorns verksamhet och på ett sätt som aktivt förhåller sig till ojämlikhet i samhället så att det inte återskapas institutionellt. Hon menade också att det kräver tydlig politisk vilja att genomföra genomgripande institutionella förändringar.

Moderator Jens Orback var dock inte helt nöjd med inläggen utan ville avkräva svar på något område där det gick att göra något "annars möts inte politiken och akademien".

Paulina de los Reyes svarade att forskningen ger underlag till politiska beslut och det måste satsas på jämlikhet med stöd av forskare, praktiker och politiker. Hon fick medhåll av Lena Martinsson som menade att man som genusforskare verkar som en politisk röst i samhället och på så sätt bidrar. Paulina de los Reyes tillade att det är svårt att föreslå lösningar när det inte ens går att enas om vad som är problemen. Exempelvis ser problembilderna olika ut avseende den högre utbildningen och vad den representerar för olika grupper när det handlar om att skaffa sig makt och inflytande i samhället.

Lena Martinsson poängterade att det inte finns några enkla lösningar bakom hörnet. Det viktiga är att lyfta frågorna och hålla debatten och diskussionen levande genom att till hitta nya metoder, som exempelvis Resväskan. När hon själv exempelvis utformar utbildningsprogram, forskar, undervisar och deltar i debatter är det att betrakta som handling.

Christer Skoglund ville väga upp den pessimistiska bild han tyckte hade målats upp av att ingenting händer genom att poängtera att det faktiskt skett en stor förändring inom högskolevärlden. "Förr var den en väldigt maskulin miljö, det är det inte längre."

Utbildningsdepartementet

Malin Strid, politisk sakkunnig

Jämställdhet och mångfald inom högskolan handlar framför allt om rättvisa, om alla människors rätt att utvecklas i sin fulla potential. Det sa Malin Strid när hon på konferensen talade om regeringens syn på jämställdhets- och mångfaldsperspektiv på högskolan.

– I debatten kan man använda argument som att mångfald innebär kvalitet och det finns en begåvningsreserv som väntar på att utnyttjas, men jag ser det mer som en bonus man får om man jobbar med rättvisa.

Malin Strid identifierade fyra komplexa problemområden för jämställdhets- och mångfaldsarbetet inom högskolan.

1. Skev könsfördelning. För att illustrera problemet citerade hon universitetskanslern Anders Flodström ”Vi går mot ett lågutbildat manligt proletariat, ett högutbildat kvinnligt proletariat och en manlig maktelit på toppen”. Det vill säga det är en allt större kvinnodominans bland dem som börjar på universitet och högskolor. Anledningen är en antipluggkultur bland unga killar som breder ut sig över hela Europa. Det problemet måste dock lösas tidigare i skolsystemet, poängterade Malin Strid.

2. Segregering. Killar och tjejer väljer olika utbildningar och olika inriktningar inom utbildningarna – exempelvis inom naturvetenskapliga utbildningar där män blir fysiker och kvinnor biologer.

3. Selektion. Kvinnorna försvinner längs den akademiska karriärvägen. På forskarutbildningen är det hälften män, hälften kvinnor, men någonstans i ”postdokträsket” försvinner kvinnorna. Riktigt illa ser det ut bland professorer och dekaner, bland de sistnämnda är 75 procent män.

4. Diskriminering. Den är ofta svår att ta på, underströk Malin Strid, det handlar om det som ligger dolt, om frågor som inte ställs och erbjudanden som aldrig kommer. Det gäller att det finns vaksamma människor som ser och säger ifrån.

Vad gör då utbildningsdepartementet åt de här problemen? Malin Strid ansåg att det är komplicerat.

– Högskolan verkar i ett samhälle där de här strukturerna finns överallt. Högskolor är inga öar, men ändå



Sofia B Karlsson och Henrik Denzler tillsammans med Malin Strid.

självständiga och självstyrande. Vi vill inte gå in och styra genom att peka med hela handen, inte ens där vi ser att det finns problem.

Istället styr departementet genom ett ramverk av lagar och regler som genomsyras av en viss värdegrund och Malin Strid nämnde den nya diskrimineringslagstiftningen som exempel.

Förutom ramverket finns ett återrapporteringskrav, där universitet och högskolor måste rapportera in om vad lärosätet gör för att få en jämnare könsfördelning på utbildningar, hur det ser ut inom rekrytering och befordran. Några sanktioner finns dock inte kopplade till systemet.

– Inte mer än att ni får veta att ni gör ett dåligt jobb, sade hon.

Att integrera jämställdhetstänkandet och få det att genomsyra allt arbete, såg Malin Strid som nyckeln till jämställda myndigheter.

– Vi har gett en summa pengar till Nationella sekretariatet för genusforskning för att stödja och utveckla metoder för jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter, sade hon.

Utmaningarna från SFS

- Strategi för vad som händer med studentinflytandet och studenternas rättigheter efter kårobligatoriet
- Verktyg till lärosäten för att jobba med nya diskrimineringsgrunder
- Utrusta lärare för att kunna motverka traditionella könsmonster (följa läroplanen)
- Tydligare koppling mellan kvalitet och utbildningsinnehåll med fokus på strategiska utbildningar

Malin Strid fick också med sig ett antal utmaningar från Sofia B. Karlsson och Henric Denzler från Sveriges Förenade Studentkårer, SFS.

SFS organiserar ungefär 80 procent av landets studenter och har arbetat mycket med jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Organisationen har bland annat släppt rapporterna "Vem får synas?" som tar upp hur olika människor speglas i kurslitteraturen, och "Klara dig själv", som handlar om studenters möjlighet att fullfölja sina studier. Särskilt utsatta är studenter med annan etnisk bakgrund än svensk, homo- och bisexuella studenter samt studenter med funktionsnedsättningar.

Workshopar

Under konferensens andra dag fanns möjlighet att delta i fem olika workshopar som gick parallellt vid tre olika tillfällen. Här följer en kortfattad beskrivning av vilka frågeställningar som workshoparna tog upp.

Finns alla med i jämställdhetens Sverige?

Azar Mahloujian, författare, auktoriserad tolk och verksam i forskningsprojektet "Tolken – en kulturell mellanhand" vid Lunds universitet.

Författaren Azar Mahloujian föddes i Iran 1949 och är sedan 1982 bosatt i Sverige. Med utgångspunkt från sin självbiografiska roman "De sönderrivna bilderna" (Bonnier Alba 1995) tog hon upp vilka föreställningar och förväntningar det finns om kvinnor från Iran och andra delar av mellanöstern. Under workshopen diskuterades bland annat hur olika begrepp lättvindligt används, inte minst i massmedia.

Azar Mahloujian inledde workshopen med att läsa ett stycke ur sin roman. I boken skildrar hon bland annat hur hon upplever det svenska samhället och hur hon blivit bemött i sitt nya land, hur människor har olika måttstocka för att mäta en kvinna från Sverige och en kvinna från Iran.



Azar Mahloujian

[...]"Det som är vanligt i livet för en svensk kvinna i min ålder, blir kontroversiellt och väcker nyfikenhet och diskussion när jag kommer in i bilden. Man sitter på en restaurang eller på en fest och betar sig som alla andra, då dyker frågorna upp. Röker du? Ni dricker väl inte? Har du börjat klä dig i jeans först i Sverige? Kan ni umgås med män?"

För 30 år sedan kämpade Azar Mahloujian och andra kvinnor i Iran om rätten till utbildning, arbete, självständighet och att få tänka och känna fritt. Här i Sverige tycker hon att det ständigt ifrågasätts vad de åstadkommit.

[...] "Nu kan vi bli misstolkade när vi bjuder en manlig arbetskamrat på en kopp kaffe, när vi tittar manliga vänner och bekanta i ögonen och om vi är öppna och gärna vill kommunicera med omgivningen. Det betyder att jag

inte längre kan vara mig själv. Det passar inte den bild folk har av en kvinna från mellanöstern. Det absurda är att efter så många år så kommer man till ett land som är känt för att ha den mest liberala synen på kvinnor och i stället för att kunna känna sig fri och väl till mods, möter man en opinion som gör en tvingad att försvara sig och sin livsstil. Det är orimligt att jag i 1970-talets Iran blev accepterad som en självständig och fri kvinna, men inte i 2000-talets Sverige.”

Intersektionalitet och film

Dagmar Brunow, Högskolan i Halmstad och universitetet i Hamburg

Vad synliggörs och vad hamnar i skuggan beroende på om man utgår från genus, klass, etnicitet eller något annat perspektiv? Utifrån konferensens tema ville Dagmar Brunow, universitetslektor i filmvetenskap, undersöka om ett intersektionalistiskt perspektiv kunde lyfta upp och uppmärksamma ”jämställdhetens skuggor”. Hon valde därför filmer som på olika sätt handlade om migration för att analysera i vilken mån etnicitet interagerar med andra identitetskategorier som genus, klass och sexualitet.

Filmerna som diskussionen utgick från var:

- **Jalla Jalla** (2000) av Josef Fares
- **Mot väggen** (2003) av Fatih Akin
- **Unveiled** (Fremde Haut org. titel) (2005) av Angelina Maccarone



Jalla Jalla uppmärksammades när den kom för att vara modern och nyskapande när det gäller etnicitet och filmen har invandrare som protagonister (huvudrollsinnehavare). Däremot är den väldigt traditionell och patriarkal i sin skildring av genus. Kvinnorna förblir passiva och skildras bara i förhållande till männen i filmen.

I Mot väggen skildras ett aktivt kvinnligt subjekt, men filmen som helhet bekräftar en heteronormativ diskurs. Angelina Maccarones film Unveiled visar däremot hur olika identitetskategorier genomkorsar varandra. Med hjälp av protagonisten, en lesbisk tolk som flyr från Irans huvudstad, visar filmen hur identiteter konstrueras beroende av kontexten och säger ett tydligt nej till essentialistiska uppfattningar av identitet, menade Dagmar Brunow.

Dagmar Brunow inledde workshopen med att resonera kring begreppet intersektionalitet som ett sätt att tänka ihop olika maktstrukturer: kön/genus, ras/eticitet, sexualitet, klass, ålder, funktionsförmåga etcetera. Under workshopen visades klipp ur filmerna och frågor kring främst etnicitet och kön diskuterades i relation till de frågeställningar som filmerna tog upp.

Hur gör vi för att säkra genus- och mångfaldsfrågor i utbildning och undervisning?

Frida Stranne, doktorand i freds- och utvecklingsforskning vid Göteborgs universitet, universitetsadjunkt i statsvetenskap och internationella relationer vid Högskolan i Halmstad.

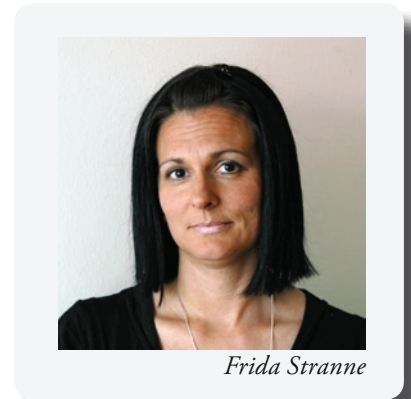
Utgångspunkten för diskussionen under workshopen var Högskolan i Halmstads långsiktiga utvecklingsarbete för genus och mångfaldsfrågor, projektet Genus och mångfald i undervisningen, där Frida Stranne tidigare var projektledare.

Projektet inleddes 2007 med att Utbildningsnämnden gav i uppdrag till sektionerna att alla ämnesgrupper skulle genomföra en självvärdering som omfattade undervisningens praktik, undervisningens innehåll och den akademiska miljön.

För att stötta arbetet tillsattes en projektledare och en webbplats med arbetsmaterial och information om genus- och mångfaldsperspektiv i undervisningen upprättades. Materialet på webbplatsen innehåller bland annat inventeringsmallar/checklistor, självvärderingsmall, litteraturförslag, förslag på lärandemål, begreppsbeskrivningar, idéer och länkar. Syftet med självvärderingen var även att ange vilka områden som behöver förbättras och hur man kommer att arbeta för att stärka genus och mångfaldsarbetet i undervisningen.

Under våren 2008 genomfördes en analys av självvärderingarna. Analysen sammanställdes i en rapport med konkreta förslag för fortsatt verksamhet. Under hösten har seminarier påbörjats med lärargrupper som med utgångspunkt från sina självvärderingar ska sätta utvecklingsmål för sitt arbete. Någon tidsgräns är inte satt för projektet.

Mer information finns på Högskolan i Halmstads webbplats www.hh.se » Om Högskola » Centrum för lärande och utbildning (CLU) » Utvecklingsprojekt » Genus och mångfald i undervisningen



Frida Stranne

”Det ska vara kul att jobba med de här frågorna”

Linköpings universitet har satsat på genuslektor för att utveckla och stärka genusperspektivet i undervisning. Det berättar Elisabeth Samuelsson, koordinator vid Forum för genusvetenskap och jämställdhet, som deltog på workshopen.

Hur har Linköpings universitet satsat på genus- och mångfald i undervisningen?

– Vi har inte satsat på mångfald på samma sätt som Halmstad. Vi gjorde istället en specialsatsning 2005 på genuslektorer. Tanken är att vi ska ha en lektor väl förankrad vid de fyra fakulteterna som bistår och hjälper till att integrera genus i grundutbildningen. Vi har även börjat titta på forskarutbildningen och om vi ska ta in övriga diskrimineringsgrunder, det vill säga mångfaldsbegreppet, i arbetet.

– Projektet utvärderades efter tre år och vi har fått förnyat förtroende. Det är fakulteterna som avsätter medel till genuslektorerna, men vi försöker få till en central organisation och arbeta oss bort från projektformen, men vi är inte där ännu.

Har ni upplevt något motstånd?

– Vi har mött samma typ av motstånd som beskrivits här i dag, som tystnad och okunskap. Däremot hade vi medvind 2005 och väldigt aktiva studentkårer. Studentkårens har varit en väldigt viktig samarbetspartner för oss i det här arbetet och vi är beroende av deras stöd i vår verksamhet.

Kan du beskriva hur arbetet syns i den dagliga verksamheten?

– Lärare från olika ämnen vänder sig direkt till genuslektorerna med frågeställningar och problem. Genuslektorerna arrangerar studiedagar för studieansvariga, studierektorer och grupper inom sina fakulteter och ordnar skraddarsydda utbild-



Elisabeth Samuelsson.

ningar för olika ämnen eller utbildningar. Vi arbetar också med undervisningsformer och tittar på kursplaner och utvärderingar. Nu jobbar vi mycket med att få in genus i tentorna.

Vilka andra erfarenheter kan du dela med dig av?

– Vi var så imponerade av att vi lyckades få igenom det här sättet att arbeta, så tyvärr glömde vi bort att fakulteterna är olika stora. Genuslektoraten är på vardera 25 procent av en tjänst så deras förutsättningar blir väldigt olika. Det är jättesvårt att försöka få resurser i efterhand, det bör man tänka på.

– En av vinsterna har varit att vi är en grupp på fem-sex personer som arbetar med de här frågorna. Vi har dels kunnat agera tillsammans som en påtryckningsgrupp, dels träffas vi kontinuerligt för att diskutera och ha roligt tillsammans. Det är viktigt att ha en plats där genus är självklart, där vi inte måste försvara och förklara vad vi jobbar med. Det ska vara kul att jobba med de här frågorna.

NATHALIE SJÖGREN TÖRHAGEN

Genusforskande män och jämställdhet

Rickard Jonsson, pedagog och forskare vid Centrum för etnicitets- och invandrarforskning, Stockholms universitet, och René León Rosales, etnolog och doktorand vid Centrum för interkulturell skolforskning, Södertörns högskola.

För att närma sig ämnet inför workshopen, genusforskande män som talar om jämställdhet, iscensatte Rickard Jonsson och René León Rosales ett socialt experiment. De bjöd in ytterligare tre genusmedvetna män till en middag för ett samtal om jämställdhet och erfarenheter av att vara män i forskningsfältet. Samtalet spelades in och analyserades och materialet blev sedan utgångspunkt för den diskussion som fördes under workshopen.

I arbetet med materialet såg Rickard Jonsson och René León Rosales exempelvis vilka maktordningar och positioner som intogs under samtalet, hur middagsgästerna bekräftade varandra och hur de närvarande bjöds in i samtalet.

En av slutsatserna som forskarna drog av sitt sociala experiment var att det underförstått i genderprojektet finns en "idealman". Den "ideala mannen" är beroende av en man som är icke jämställd och som måste identifieras. Att männen under middagen tillhör "de jämställda" visar de genom att vara reflektiva, använda ett akademiskt språk och genom att skämta och bekräfta varandra när de målade upp bilder av "de icke jämställda männen".

Iscensättningen av "den jämställda mannen" riskerar att reproducera en dualistisk genusmodell. Maskulinitet konstrueras i motsats till feminitet, en god maskulinitet konstrueras i motsats till en ond maskulinitet. Man får vara uppmärksam på hur jämställdhetsbegreppet används och operationaliseras i praktiken så att den "ojämställda mannen" inte realiseras som "arbetarklassmannen" eller "invandarmannen" det vill säga att jämställdhetsdiskursen i sig inte blir ett verktyg för norm och maktutövning, menar de båda forskarna.



Rickard Jonsson och René León Rosales

En liten film om jämställdhet

Suzanne Almgren Mason, etnolog och projektledare för Jämställdhetscentrum vid Högskolan i Halmstad, och Anna Isaksson, doktorand i sociologi vid Lunds universitet.

Dvd:n En liten film om jämställdhet togs fram inom ramen för projektet NTG Jämställdhet ARGUS, en nationell temagrupp inom Europeiska socialfondens Equalprogram som avslutades 2007. Under 2,5 år fungerade temagruppen som en paraplygrupp för de utvecklingspartnerskap (UP) inom Equalprogrammet som på olika sätt arbetade för att bryta diskriminering på grund av kön i arbetslivet. En liten film om jämställdhet var en av NTG Jämställdhet ARGUS spridningsaktiviteter.

Dvd:n innehåller informations- och undervisningsmaterial som är uppdelat på fem spår. Ett introduktionsspår, Off Rec, som utgörs av en spelfilm, som är tänkt att ge ett diskussionsunderlag och en ingång till de övriga spåren: Härskartekniker och motstrategier, Kön och ledarskap, Män och jämställdhet samt Praktiskt jämställdhetsarbete.

Inför workshopen gick Suzanne Almgren Mason och Anna Isaksson, koordinator respektive doktorand i projektet, tillbaka och tittade på filmen med självkritiska ögon utifrån konferensens tema. Det vill säga vad lyftes fram och vad hamnade i skuggan dels under arbetsprocessen, dels i slutresultatet? De konstaterade exempelvis att det i hög utsträckning är "vita", äldre eller medelålders personer som representerar ett västerländskt perspektiv, exempelvis forskare, projektledare eller andra ganska högt uppsatta personer, som kom till tals i filmen. En förklaring till det är att förutsättningarna för filmproduktionen inte var optimala. Tiden var knapp och endast ett fåtal kunde filmas. Det var lättare att låta exempelvis en projektledare som har en övergripande bild ensam få representera en fråga.

Under workshopen visades klipp från dvd:n och tre diskussionsområden diskuterades;

- Förutsättningarna för filmproduktionen
- Formen – vad karakteriserar produktionen
- Innehållet – vad diskuteras i de olika spåren

Några av de frågeställningar som belystes var:

- Vem är det som får komma till tals i filmen?
- Inledningsspåret bygger på humor, innebär det att frågorna förminsas eller är det ett bra sätt att fånga publikens intresse?
- Hur påverkar det filmens innehåll att det i huvudsak är kvinnor inom akademien som arbetat med den?
- Är det ett problem att filmen bara talar om män och kvinnor eller kan det finnas en poäng med det? Vad hade man vunnit om man lagt till faktorer som etnicitet, ålder, funktionshinder, sexuell läggning och klass?



Dvd:n kan beställas via Jämställdhetscentrum, Högskolan i Halmstad www.hh.seljamstalldhetcentrum

Paneldebatt

Eftermiddagens paneldiskussion behandlade frågor kring sammanslagningen av diskrimineringslagstiftningarna. Medverkande var Eva Nikell vid JämO, Hans Ytterberg vid HomO, Torbjörn Andersson vid HO och Ann-Christin Hartman vid DO. Moderator var Jens Orback. Den 1 januari 2009 slås dagens fyra diskrimineringsombudsmän, Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning, Handikappombudsmannen och Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, samman till en myndighet, Diskrimineringsombudsmannen, DO. DO ska arbeta mot diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

Paneldiskussionen inleddes med att de medverkande kort berättade om sig själva och sin syn på den kommande myndigheten.

Eva Nikell, JämO, berättade att hon är född och uppvuxen i Göteborg. Hon utbildade sig till verkstadsmekaniker och jobbade i många år i mansdominerade miljöer. Hon blev politiskt engagerad i kvinnorörelsen som på 1970-talet verkligen var intersektionell, poängterade Eva Nikell. Framför allt talades var det klassperspektivet som lyftes fram, men även etnicitet och sexuell läggning, och det var svårt att bara prata om kön. Rörelsen gick med tiden från ett praktiskt intersektionellt perspektiv till att bli jämställdhetspolitik med en teoretisk jämställdhetsmodell. En modell som kom att domineras av ett heteronormativt tvåköns perspektiv som skapat en praktik där väldigt mycket handlat om svenskfödda män och kvinnor och deras villkor i förhållande till varandra.

JämO har haft homogenitet i de anmälningar som kommit in till myndigheten och haft få anmälningar från exempelvis kvinnor av utländsk härkomst.

Eva Nikell tycker att det är intressant att se hur cirkeln nu sluts i och med sammanslagningen av diskrimineringsombudsmännen och ser den kommande myndigheten som en möjlighet att föra samman frågorna igen och därmed berika arbetet. Kanske krävs det nya former för arbetet för att nå ut till grupper som behöver diskrimineringskydd?

Torbjörn Andersson är jurist och för närvarande vikarierande handikappombudsman. Han har arbetat på handikappombudsmannen sedan 1997, innan dess var han bland annat på JämO. När Torbjörn Andersson började arbeta på HO fanns ingen lag som förbjöd diskriminering på grund av funktionshinder. Sedan dess har lagstiftning successivt tillkommit och i dag finns ett mycket bredare skydd mot diskriminering på olika områden. Trots detta handlar majoriteten av de anmälningar som kommer in till HO, om sådant som inte omfattas av någon lagstiftning – framför allt handlar anmälningarna om bristande tillgänglighet.

Torbjörn Andersson är synskadad. Han tycker att funktionsnedsättningen underlättar för honom att sätta sig in i situationer som beskrivs i anmälningar som handläggs på myndigheten och i det förebyggande arbete som både högskolor och skolor måste bedriva i form av likabehandlingsplaner. Det förebyggande arbetet mot diskriminering



Hans Ytterberg, HomO, Ann-Christin Hartman, DO, Eva Nikell, JämO och Torbjörn Andersson, HO

handlar mycket om att göra miljön och verksamheter tillgängliga för person med funktionshinder. Han anser att samtliga ombudsmän jobbar med samma sak, det vill säga mot diskriminering och för mänskliga rättigheter, och ur det perspektivet är det ett naturligt steg att ombudsmännen slås samman till en gemensam ombudsman.

Ann-Christin Hartman är uppvuxen i ett internationellt hem med en mamma från Belgien och en pappa från Sverige. När hon blev äldre intresserade hon sig för religionsvetenskap och studerade islamologi och fann att det fanns många fördomar mot islam och muslimer i samhället. Under flera år arbetade hon med olika mångfaldsprojekt, sedan fem år tillbaka är hon tillsynschef på diskrimineringsombudsmannen. Hon ser positivt på sammanslagningen och anser att frågorna inom de olika ombudsmännen hänger ihop. Det går inte att identifiera en individ utifrån enbart kön, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder. Vi är alla sammansatta individer och det är viktigt att skyddet för mänskliga rättigheterna följer med det perspektivet på individen.

Hans Ytterberg, HomO, blev tidigt politiskt engagerad. Han upptäckte snart att engagemanget inom politiken för lika rättigheter och möjligheter inte omfattade frågor om sexuell läggning och könsidentitet. Fortfarande är utanförskapet hos barn och unga som är homo-, bi-, eller transsexuella stort. Hemmet – den plats där man ska vara som tryggast, där man kan gråta och få tröst, är ofta stängd för dessa barn och unga och det är svårt att inse att man inte är av samma sort som sin familj, menar Hans Ytterberg, som själv är homosexuell. Han beskriver hur han tidigt blev väldigt arg, först på sig själv, sedan insåg att det inte var honom det var fel på utan omvärlden och bestämde sig för att ändra på den istället. Han har arbetat med frågor om mänskliga rättigheter och könsidentitet i 30 år. Han är jurist och har bland annat arbetat som rättssakkunnig i Justitiedepartementet. 1999 blev han Ombudsman mot diskriminering på grund av sexuell läggning.

Panelen var överens om att det skett en utveckling i positiv riktning när det gäller diskrimineringsfrågor de senaste tio åren. Tidigare var det i stor utsträckning en icke-fråga, i dag kan ingen gruppering i samhället ignorera frågorna. Motstånd finns dock i stor utsträckning kvar.

Panelen menade också att mycket arbete återstår. Även om det har skett en harmonisering av kraven på det förebyggande arbete som arbetsgivare måste göra för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, så finns det inga lagmässiga krav på att arbetets ska beskrivas i en plan liknande jämställdhetsplanen. När det gäller diskriminering på grund av sexuell läggning, funktionshinder, ålder, könsöverskridande identitet eller uttryck finns i dag inte några lagmässiga krav på att arbetsgivaren ska arbeta förebyggande för att förhindra diskriminering.

Hans Ytterberg tog upp att många homo-, bi- och transpersoner fortfarande går till skolan, jobbet, gårdsfesten och låtsas vara någon helt annan än den de är. De lever under en tystnadens tyranni. Det vill säga det tas för givet i samhället att alla är heterosexuella, att människor kan ha en annan könsidentitet är något som tigs ihjäl, inget man låtsas om, eller så skämtar man det och ifrågasätter det.

Ombudsmännens förebyggande arbete mot diskriminering är viktigt och många individärenden hade kunna förebyggas om arbetsgivare arbetat effektivt med planer mot diskriminering. På JämO har en attitydförändring hos arbetsgivare kunnat skönjas under åren som arbetet med jämställdhetsplaner och lönekartläggningar pågått. Demokrati och mänskliga rättigheter innebär inte bara kostnader, många av de största arbetsgivarna uppfattar att jämställdhetsarbetet faktiskt är till nytta för företaget. Skarp regler och verktyg för att kunna arbeta förebyggande var ett av panelens önskemål för nya DO.

Panelen var överens om den kommande sammanslagningen kommer att gynna arbetet mot diskriminering och att det finns ett stort värde för de olika ombudsmännen att lära av varandras arbete. Det kommer att leda till synergieffekter, inte minst har jämställdhetsarbetet att vinna på att det kommer in fler diskrimineringsperspektiv.

En risk med sammanslagningen kan dock vara att man arbetar med sådant som är synligt och enklare att komma åt. Det som är svårare att komma åt hamnar i skuggan.

När det gäller högre utbildning ska alla högskolor och universitet ha ett förebyggande arbete mot diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Arbetet bör ske i samverkan med studenterna.

Panelen talade bland annat om vikten av att högskolor och universitet försäkras om att ett studieklimat som ser alla studenter. Det kan exempelvis handla om att se över innehåll i studiematerial och litteratur.

Panelen lyfte upp flera områden som behöver beforskas, exempelvis handikappforskningen där tyngdpunkten fortfarande ligger på patientperspektivet, forskningen bör anta ett perspektiv som utgår från mänskliga rättigheter och inte vård och omsorg. Nödvändigheten av att anta ett intersektionalitetsperspektiv på forskning var också något som diskuterades – ingen person är bara sitt kön eller sin hudfärg. Intressant vore också att studera var konfliktpunkterna mellan de olika diskrimineringsgrunderna går. Var finns gränserna mellan exempelvis religionsfrihet och jämställdhet? Panelen passade också på att önska att diskrimineringsforskning skulle bli en egen akademisk disciplin.

Jens Orback ställde slutligen frågan. ”När avskaffas DO? När diskrimineras inte några människor längre?”

”Det blir samtidigt som man tar bort hastighetsskyltarna”, var ett rappt svar från panelen, även om det också underströks att kampen inte behöver vara hopplös. Människor har stor förmåga att samarbeta, men det går aldrig att jobba med enbart morötter, det behövs en piska också.

Konferensen avslutades med att Romulo Enmark, rektor vid Högskolan i Halmstad överlämnade stafettpinnen till Karin Röding vid Karolinska Institutet som ska arrangera 2009 års jämställdhetskonferens.

