



Grande Finale *i Blå Hallen*

IDAS manifesteras i Stockholms stadshus
8 mars 2007

Rapport från IDAS-projektet

Grande Finale i Blå Hallen

IDAS manifesteras i Stockholms stadshus 8 mars 2007

En rapport från IDAS-projektet, 2007

Dokumentation & grafisk form Erika Nydahl

Innehåll

Inledning

Ingegerd Palmér, IDAS-projektet, s 2

IDAS visar att det finns en väg framåt

Lars Leijonborg, s 5

Regeringen kan dra lärdom av IDAS

Nyamko Sabuni, integrations- och jämställdhetsminister, s 8

Vi kan välja att vara goda förebilder

Chris Heister, finanslandstingsråd i Stockholm, s 10

IDAS egen ”baggegala”

Prisutdelning med motivering, s 12

Det fanns en enorm hunger efter kunskap

Gunhild Kyle, s 17

En revolution inom svensk högskola

Christina Ullenius, s 20

Manifest till rektorer

Delades ut av SUHF:s/IDAS kvinnliga nätverk s 24

Inledning

Varmt välkomna till Grande Finale på det nationella IDAS-projektet! Jag heter Ingegerd Palmér, rektor på Mälardalens högskola och ansvarig för IDAS som bedrivs inom ramen för Sveriges universitets- och högskoleförbund. Projektet, som har till syfte att få fram fler kvinnor på höga akademiska poster, har bedrivits i lite större skala från januari 2004 och ska avslutas sista augusti, då vi har fått förlängning.

Den här större skalan blev möjlig genom ett stort anslag från Statens utvecklingsråd, 8 miljoner kronor. Det är jag väldigt glad och tacksam för, men faktiskt ännu mer glad och tacksam är jag för den medfinansiering på sådär 17-18 miljoner kronor som alla Sveriges universitet och högskolor ställt upp med. Det här är ett projekt i 25-miljonersklassen.

Från 10 till 40 procent kvinnliga rektorer

Det enda kvantitativa mål som projektet fick var att andelen kvinnor bland rektorerna skulle öka med tio procentenheter under projektets period. År 2003 när vi lämnade in vår ansökan var det ungefär 10 procent kvinnliga rektorer – till sommaren kommer det att vara 40 procent. Projektet har i alla fall gjort ett underarbete här.

Själva basen för projektet är ett antal nätverk, bland annat förbundets kvinnliga nätverk där närmare 100 kvinnor har mötts en gång per termin. De kommer från alla Sveriges högskolor och universitet, utsedda av respektive rektor. Vi har också ett nätverk av framtida ledare – både kvinnor och män – framtida rektorer, framtida förvaltningschefer, rektorssekreterare. Och den synnerligen betydelsefulla resursen nätverket av kontaktpersoner.

Inom IDAS har vi tagit fram ett antal rapporter. Mycket uppmärksam-
mad blev *Rektor på 20 sätt*, en intervjubok med rektorer som visar just att man kan vara rektor på väldigt många olika sätt. Men framför allt tycker jag att den visar att det är meningsfullt och en glädje att vara rek-

tor. Två nya rapporter har vi med oss idag, dels *Det akademiska ledarskapet. Några europeiska perspektiv* av Lena Marcusson, som gjort en studie av rektorskapet och processen i några europeiska länder och så har vi en intervjubok med framstående kvinnliga forskare, *Utan en obstinat gen hade jag aldrig försökt*.

De allra flesta av er som är här är väl medvetna om vad IDAS står för, men låt mig ändå ta en stund till att tala om det:

I för identification

D för development

A för advancement

S för support.

Olika viktiga steg i att få fram individer till ledande positioner. Vi har lånat modellen från USA, men vi är stolta att säga att vi har utvecklat den. Vi har identifierat kvinnobanker, nätverksmedlemmar, vi har utvecklat karriärplanering, mentorskap, vi har fört fram förslag på kandidater till olika poster – men vi har också studerat processerna för hur man får fram kandidater, utformar stöd på olika vis osv.

Vi har också börjat använda IDAS på ledarrollen och särskilt rektorsrollen. *Hur kan man utveckla den? Hur skapa goda stöd?* Projektet har genom åren mer och mer blivit ett inkluderat försörjnings- och ledarutvecklingsprojekt. Vi fokuserar på strukturer, system och processer. Kvinnor är inte något som har brister som ska åtgärdas. Tvärtom. Däremot har strukturer och system brister och dessa brister ska åtgärdas.

Firande och fortsatt arbete

Men idag är det fest och firande med och av er som har deltagit i de olika aktiviteterna: Rektorer och förvaltningschefer som på olika sätt har gett aktiviteterna sitt stöd, våra referensgrupper av rektorer respektive av arbetsmarknadens parter – och våra gäster. Gästerna är identifierade och inbjudna av olika medlemmar i vårt kvinnliga nätverk, sådana som vi vill se som viktiga vänner och resurser för universitet och högskolor och som vi hoppas är engagerade i de här frågorna och vill vara med och med-

verka. Vi är glada att se som gäst utbildningsminister Lars Leijonborg, jämställdhets- och integrationsminister Nyamko Sabuni, landstingsrådet Chris Heister, statssekreterare Peter Honeth, universitetskansler Sigbrit Franke, SFS:s ordförande Elin Rosenberg och många, många andra. *För* många för att räkna upp. Jag ser dock med särskild glädje att vi har som gäst Gunhild Kyle, grand old lady inom svensk kvinnoforskning.

Roligt att ni vill vara med och fira med oss. Ännu roligare om ni kan ge oss några goda idéer om det fortsatta arbetet med att föra fram kvinnor till ledande poster.

IDAS visar att det finns en väg framåt

Kära vänner, vi befinner oss nu i Stockholmspolitikens högborg, stadshuset. Det är nästan exakt 100 år sedan de första kvinnorna tog säte och stämma i Stockholms stadsfullmäktige. Idag dominerar kvinnorna starkt Stockholmspolitiken. Såvitt jag vet har alla partier kvinnliga gruppledare och kvinnorna dominerar också bland borgarråden.

En av de första kvinnorna i fullmäktige var Emilia Bromé, en liberal föregångskvinna. Hon var också den första kvinna som var statlig utredningsordförande och ledde den utredning som öppnade ett stort antal statliga ämbeten för kvinnor 1923. Emilia Bromé var realist. Hon konstaterade att *”det är riktigt att de flesta kvinnor inte äger förutsättningar att bekläda befattningar i statens tjänst, men det gäller förvisso även flertalet män”*.

Utvecklingen går alltför långsamt inom akademin

Kvinnans tillträdsrätt till politiken kom faktiskt något senare än kvinnors tillträdesrätt till akademiska poster, men inom akademin har det gått betydligt långsammare än inom politiken.

I år är det precis 110 år sedan Elsa Eschelsson blev landets första kvinnliga universitetslärare. Hon var juristdocent i Uppsala. Det är 70 år sedan Nanna Schwartz blev Sveriges första kvinnliga professor i statlig tjänst. Det var i medicin vid Karolinska Institutet. Men redan 1884 hade Sonja Kovalevsky blivit landets första kvinnliga professor, det var i matematik vid den då privata Stockholms Högskola. Det är 15 år sedan Boel Flodgren blev Europas första kvinnliga universitetsrektor, i Lund. Det har gått precis 80 år sedan det sista stora formella hindret för kvinnor inom svenskt utbildningsväsende avskaffades. Det var 1927, då öppnades nämligen lärovråken för kvinnor genom en reform som utarbetades av den frisinnade ecklesiastikministern John Almkvist.

Ändå måste man förfäras över hur långsamt det har gått, till exempel då det gäller andelen kvinnliga professorer som enligt den senaste uppgiften bara är 17 procent. Men vi kan ändå notera att andelen successivt ökar. Vid sekelskiftet år 2000, alltså för sju år sedan, var andelen 13 procent.

Det är i och för sig inte så underligt att den årliga ökningstakten är begränsad. Om man tänker sig en styrelse, som åtminstone i teorin kan förnyas varje år så kan det naturligtvis där gå fortare – även om många av oss tycker att även när det gäller styrelser av olika slag borde gå mycket snabbare, men även där gäller ju ofta det heliga omvalets princip. Det förhåller sig inte riktigt på samma sätt med professorer. Här står ju inte alla poster till förfogande varje år. Den som en gång är utsedd sitter i normalfallet på posten resten av sitt yrkesliv. Och därför är det viktigast att titta på hur fördelningen ser ut bland de nyutnämnda professorerna.

Jämställdhetsmål och krav på åtgärder

Det finns vissa jämställdhetsmål uppställda för högskolan som ska vara uppfyllda under perioden 2005-2008. För universitet och för högskolor med vetenskapsområden finns mål för andelen kvinnor bland nyutnämnda professorer. Beroende på vilken typ av utbildning som bedrivs varierar målet mellan 15 och 36 procent. Om målet skulle ha uppfyllts under 2005 skulle 26 procent av de nya professorerna vara kvinnor. Det verkliga utfallet blev 25 procent.

För högskolor utan vetenskapsområden finns ett strävansmål att 40-60 procent av de nyanställda lektorerna och professorerna ska vara kvinnor. Här blev andelen 48 procent 2005.

För många lärosäten är antalet utnämningar per år för liten, de är för få för att kunna göra en rättvis utvärdering. Därför måste man ta hänsyn till utfallet under hela fyraårsperioden.

Alla lärosäten ska också redovisa åtgärder för jämnare könsfördelning på ledningsnivå. Och många hänvisar här till IDAS som ju har betytt otroligt mycket för den här utvecklingen.

Jag tycker verkligen att det finns anledning att fira att vi trots allt, som framgår av de siffror jag nämnde, har kommit en väldigt bra bit på väg. IDAS har själva påpekat något som jag kunde konstatera för några

veckor sedan när jag deltog i en middag som Högskoleverket anordnade för alla högskolerektorer, att *där* har det ju hänt väldigt mycket. Antalet kvinnliga rektorer på lärosätena har ökat från 9 procent till 40 procent under bara tre-fyra år.

Det här är ett mycket värdigt och fint sätt, tycker jag, att fira den internationella kvinnodagen. För IDAS är ett konkret exempel på att man kan komma långt om man bestämmer sig, om man samlar resurserna, om man satsar hårt, om man lyfter fram förebilder, om man verkligen tror på att man ska lyckas.

Vi har lång väg att gå, men det som IDAS har gjort visar ändå att det finns en väg framåt.

Det ska delas ut många välförtjänta priser här i kväll, men låt mig först som sist dela ut mitt personliga och regeringens välförtjänta tack till alla som har varit aktiva i IDAS under de här åren. Och förstås inte minst till projektets högsta ansvariga Ingegerd Palmér och Kerstin Lagerström. Stort tack till er!

Regeringen kan dra lärdom av IDAS

Det är glädjande att få vara en del av detta arrangemang. Jag har ju förmånen att vara tvärssektoriell minister, då jag inte bara ansvarar för jämställdhet och integration utan också för demokrati, konsumentfrågor och nationella minoriteter. Och lite annat. Det ger mig möjlighet till inblickar inom olika sektorer – och det ger erfarenheter som vi i departementet kan föra med oss till andra delar av samhället.

IDAS har utan tvekan varit en framgång. Det finns inte bara anledning för Lars Leijonborg att studera och dra lärdomar av ert arbete. Även vi i integrations- och jämställdhetsdepartementet har anledning att dra lärdomar och dra slutsatser från ert arbete.

När vi befinner oss här invid Riddarfjärden och diskuterar jämställdhetsfrågor är det naturligt att tänka på en av 1800-talets stora jämställdhetspionjärer, nämligen Carl Jonas Love Almqvist. Handlingen i hans klassiska jämställdhetsroman *Det går an* inleds just på Riddarholmskajen, bara ett stenkast härifrån. Almqvist skrev i ett annat sammanhang:

”Den huvudsakliga mätaren för ett lands och ett tidevarvs hyfsning är det sätt, varpå Kvinnan där behandlas. Bildningen och Kvinnan hava alltid stigit i jämnt förhållande med varandra. Detta historiska axiom behåller sin sanning ända tills proportionen nått sin culmen, dvs de bägge könen hava kommit till lika stora rättigheter.”

Vi måste fortsatt kämpa – och tjata

Trots att det har gått 160 år sedan Almqvist skrev detta så är vi inte där ännu. Vi måste fortsätta att kämpa – och att tjata.

Vi har mycket att vara stolta över när det gäller jämställdhet, men vi har samtidigt mycket som återstår att göra. Trots allt ser det ut på

följande sätt i världens mest jämställda land:

- varje år misshandlas 16 kvinnor till döds av någon som står eller har stått dem nära
- det anmäldes 4 189 våldtäkter det senaste året
- vissa kvinnor riskerar att utsättas för könsstympning
- det anmäls över 25 000 fall av misshandel mot kvinnor per år
- vissa kvinnor får inte välja vem de ska gifta sig med
- kvinnodominerade yrken har lägre status än mansdominerade yrken
- kvinnor har lägre lön än män
- kvinnorepresentationen i bolagsstyrelser är 18 procent
- kvinnornas företagande är en tredjedel av männens
- kvinnor tar ut 80 procent av föräldraledigheten
- kvinnor får sämre vård än män
- knappt en tredjedel av landets chefer är kvinnor

Listan kan naturligtvis göras längre. Men utvecklingen går trots allt åt rätt håll. Någon har sagt:

”Vad kvinnor än tar sig för, så måste de göra det dubbelt så bra som männen för att anses hälften så duktiga.”

Och så lade hon till:

”Lyckligtvis är det inte särskilt svårt.”

Chris Heister, finanslandstingsråd i Stockholms läns landsting samt ordförande i stiftelsen Klara, som landstinget tog initiativ till för att möjliggöra Södertörns högskola

Vi kan välja att vara goda förebilder

Jag har haft förmånen att träffa många fantastiska människor i mitt liv, människor som har haft stort inflytande på vårt samhälle och som har gjort fantastiska karriärer. Men när jag reflekterar över begreppet förebild är det inte dem jag i första hand ser framför mig utan alla de människor som jag möter i vardagen. De som har förverkligat sina drömmar, de som har hittat vägar att påverka och utveckla. De som har hittat nya skärningspunkter långt utanför vad de kanske själva först trodde var möjligt. De som ser hela katedralen redan när första stenen läggs. Många av våra drömmar framstår först som omöjliga, sedan som sannolika och när vi samlar all vår vilja och all vår styrka blir de oundvikliga.

Vill frigöra skaparanda och kreativitet

Tre kvinnor som har samlat sin vilja och sin styrka är Gunnel Dahl, Ragnhild Hörnfeldt och Gun-Britt Linder. De arbetade alla tre som enhetschefer inom landstinget och i kommunen i Nynäshamn. De hade lång erfarenhet från sjukvården. Gun-Britt som sjuksköterska i 16 år, Gunnel hade jobbat som sjukgymnast i 13 år och Ragnhild som sjuksköterska i hela 30 år i den kommunala omsorgen.

Geriatriken i Nynäshamn hade under flera år brottats med stora problem. Man hade svårt att få läkare och landstinget diskuterade om det inte vore bäst att lägga ner hela verksamheten och flytta den till Haninge. Så när landstinget i maj 1999 erbjöd alla anställda inom primärvården och geriatriken att ta över sina verksamheter så slog de tre kvinnorna till. De ville att kommuninvånarna skulle få behålla vården och att personalen skulle få behålla sina jobb. *Men hur vågade de?*

"Vi visste att vi kunde bedriva bra vård", förklarar Gunnel.

"Det hade vi gjort tidigare. Vi visste att vi skulle klara det med

kvalificerad personal, vi hade entreprenörsandan i oss, annars hade vi aldrig gett oss in i detta och satsat både oss själva och kapital.”

Deras bolag, Nynäs Vård, är idag ett välskött företag med 150 anställda och med både landstinget och kommunen som uppdragsgivare. Och inte vid något tillfälle har man haft problem att rekrytera personal, inte ens läkare.

Som finanslandstingsråd i Stockholms läns landsting vill jag bidra till att kreativitet och skaparanda frigörs, att vi uppmuntrar entreprenörsandan hos våra anställda och finner styrkan hos varje individ. Det är bara så vi kan göra vården till en blomstrande framtidssektor.

Jag vill avsluta med ett par tankar om förebilder. Det är viktigt att vi väljer våra förebilder med omsorg. Men det är lika viktigt att vi inser att vi är föredömen för andra. Det är ett stort ansvar. Vi väljer själva och vi kan välja att vara goda förebilder som genererar kraft och energi.

Välförtjänta priser till deltagare i IDAS-projektet delas ut av Nyamko Sabuni och Lars Leijonborg

IDAS egen ”baggegala”

– Till en sådan här Grande Finale hör ju att uppmärksamma särskilt berömvärda insatser för att få fler kvinnor på höga akademiska poster under projektet. Det är det som ska ske nu, säger Ingegerd Palmér och fortsätter:

– Det finns en särskild baggenämnd och den har nyttjat sakkunniga. En särskild sakkunnig, som är Kerstin Lagerström, och en inte särskilt sakkunnig, som är jag, för att bedöma olika prestationer.

– En mycket viktig del av IDAS-projektet, egentligen den viktigaste, är allt arbete som har gjorts i olika utvecklingsprojekt på de enskilda lärosätena. Det var ett krav från mig på mina rektorskollegor för att jag skulle åta mig att driva IDAS-projektet, att var och en av rektorerna var beredda att satsa egna resurser i lokala IDAS-projekt. Och det har skett mycket spännande och många innovativa saker i sådana här projekt. Och det är det som nämnden vill premiera inom några olika grenar, säger Ingegerd Palmér.

Åtta olika baggar delas ut, fyra priser går till lärosäten och fyra priser går till enskilda individer.

Flest kvinnor i ledningen

De fyra första priserna går till lärosäten och den första grenen där, som hör ihop med I:et i IDAS, är *Flest kvinnor i ledningen*.

– Det är väl en självklar kategori i det här sammanhanget. Och det är också något som kräver ett målmedvetet arbete inom ett lärosäte, säger Ingegerd Palmér.

Nominerade: Karlstads universitet, Göteborgs universitet, Högskolan Dalarna, Högskolan Väst, Lärarhögskolan i Stockholm och Södertörns högskola.

Vinnare: Karlstads universitet.

Motivering:

”Medvetet, systematiskt och framgångsrikt arbete för att få fler kvinnor på ledningspositioner.”

Gjort mest lokalt

– Gren nummer 2 heter prosaiskt *Gjort mest lokalt*, hör ihop med D för development. Det är vår rookie-kategori, lärosäten som från en ganska liten omfattning med få kvinnor som ledare har kommit till ett engagerat och strukturerat arbete med den här frågan.

Nominerade: Umeå universitet, Linköpings universitet, Luleå tekniska universitet, Högskolan i Skövde, Högskolan i Halmstad, och Mittuniversitetet.

Vinnare: Högskolan i Skövde.

Motivering:

”Från nolläge har de metodiskt och medvetet arbetat med såväl samlande aktiviteter som attitydpåverkan. Lärosätet har IDAS på sin hemmakarta.”

Djärvaste satsningar

– Gren nummer 3, *Djärvaste satsningar*. För advanced (A). Precis som utbildningsministern sade i sitt tal, så är det här med att få fler kvinnor på höga poster inom akademien en långsam process. Traditionella system och strukturer tenderar att vidmakthålla könsroller och andra balanser. Verkliga förändringar på någorlunda kort tid, det kräver riktade insatser och därmed mod att gå emot traditionen, säger Ingegerd Palmér.

Nominerade: Karlstads universitet, Karolinska Institutet och Kungliga Tekniska Högskolan.

Vinnare: Karolinska Institutet.

Motivering:

”Har brutit mönster och fattat djärva beslut med syftet att kvalitetssäkra lärosätet för framtiden.”

Uthålligt utvecklingsarbete

– Gren nummer 4, S för support, stöd. Den är betecknad *Uthålligt utvecklingsarbete*. Det finns, som ni förstår, många och goda exempel på projekt som ska ge fler kvinnor på höga poster i akademien. Men projekt har också sina avigsidor. De blir inte sällan tomtebluss, de sprakar ett tag, men ger ingen bestående energi. Att arbeta uthålligt, förbättra sina insatser och hitta på nya hela tiden, det skapar en kultur som på sikt ger en bestående jämställdhet inom organisationen.

Nominerade: Linköpings universitet, Luleå tekniska universitet, Lunds universitet och Umeå universitet.

Vinnare: Luleå tekniska universitet.

Motivering:

”Vinnaren har skapat en stabil grund för ledarskap som kontinuerligt stärks genom insatser på alla nivåer.”

Överraskande rektor

– Det var de fyra lärosättespriserna. Men vi vill också uppmärksamma att enskilda individer har tagit projektets syfte till sitt hjärta och personligen engagerat sig och satsat för att bidra till målet för IDAS-arbetet. Vi har också där fyra olika kategorier. Den första har vi döpt till *Överraskande rektor*. Det säger kanske mer om oss än om pristagarna... Att som person – inte enbart utifrån funktion och roll – engagera sig och använda sig av sin position och dess möjligheter, det är ett mycket bra sätt att bedriva förändringsarbete. Och för IDAS-frågan är det förstås särskilt glädjande när manliga rektorer har engagerat sig.

Nominerade: Kåre Bremer, Romulo Enmark, Anders Hallberg och Mille Millnert.

Vinnare: Kåre Bremer, Stockholms universitet.

Motivering:

”Gick direkt på frågan, ser lika villkor för kvinnor och män som en självklarhet, blir fortfarande överraskad av motstånd.”

Bästa initiativtagare

– Gren nummer 6, *Bästa initiativtagare*. För det här arbetet, som för andra förändringsinsatser, har innovationer och entreprenörer ett stort värde. Att ha en bra idé och driva på och genomföra den är förstås ett väldigt bra bidrag till att förverkliga målen för det här projektet.

Nominerade: Inge-Bert Täljedal, Christina Ullenius, Margareta Norell Bergendahl, Harriet Wahlberg Henriksson och Ingegerd Palmér.

Vinnare: Margareta Norell Bergendahl, Kungliga Tekniska högskolan.

Motivering:

”Bästa initiativtagare. Rustar med passion, engagemang och målmedvetenhet lärosätet med framtida ledare.”

Bästa kämpe

– Hittills har vi premierat insatser att skapa förutsättningar att driva projekt för att få fler kvinnor på höga poster. Men till det måste det också finnas kvinnor som är villiga och beredda att gå in i sådana här processer för att nå positioner och att arbeta i sådana här positioner, säger Ingegerd Palmér.

– Det är inte alltid en enkel eller trevlig väg att välja. Som kvinna måste man tyvärr fortfarande räkna med att bli ifrågasatt på sätt som bara kan betecknas som osakliga och orättvisa. Så projektet vill också uppmärksamma kvinnor som har visat sig villiga att ta ledarpositioner och kämpa för det. Vi har här två grenar, den första är *Bästa kämpe*.

Nominerade: Agneta Stark, Margaretha Fahlgren, Lena Gustafsson, Birgitta Sandström och Malin Irhammar.

Vinnare: Malin Irhammar, Lunds universitet och tidigare tf rektor vid Högskolan i Kristianstad.

Motivering:

”Har med kraft och styrka tagit ansvar för lärosätet och satt dess bästa före sitt egenintresse.”

Mesta fighter

– Och nu, gren nummer 8: *Mesta fighter*.

Nominerade: Margareta Fahlgren, Pia Sandvik Wiklund, Gabriella Åhmansson och Lena Gustafsson.

Vinnare: Margaretha Fahlgren, Uppsala universitet.

Motivering:

"Har utmanat den traditionella synen på en rektor och tagit kampen för det."

– Lite på skämt, men faktiskt med ganska mycket allvar. Om ni tittar på vår hemsida ser ni många spännande insatser som gjorts, avslutar Ingerd Palmér



"IDAS-baggarna" har skapats av konstnären Liselotte Öhman i Kivik.

Gunhild Kyle

professor emeritus i kvinnohistoria

Det fanns en enorm hunger efter kunskap

Det stod på kallelsen vi fick ”*Du är utvald*”. Det där ”utvald”, det är ett ganska högtidligt ord, nästan lite bibliskt. Apostlarna blev utvalda... men nu har jag blivit utvald. Det innebär dels ett löfte, någonting ska hända, förhoppningsvis något trevligt, tänker man – och det har det ju gjort! Men ordet är också lite grann av ett hot, det förväntas något av mig och det är alltså det som jag ska göra nu...

Men innan jag gör det ska jag tala om för er att jag firar jubileum idag. Jag utnämndes till professor i kvinnohistoria den 8 mars 1984. Det var då ett alldeles nytt akademiskt ämne och vi var några som sökte och jag fick det. Men jag var ålderstigen redan då så det blev bara några år. Jag får väl instämna med Povel Ramel och säga att underbart är kort.

Jag tänkte att eftersom det är så pass många här som inte vet om vad som låg bakom den här utnämningen och att professorsstolen hamnade just i Göteborg, så ska jag berätta det. Det hela började nog med att Gunnar Qvist, sedermera docent vid universitetet där, skrev en avhandling 1960 som handlade om kvinnofrågan i Sverige i början av 1800-talet. Den var revolutionerande därför att det var ett helt nytt grepp på historien. Kvinnorna var inte någon sorts hjälplösa offer som kunde skyfflas hit och dit. Han visade att de var en levande kraft i de samhällsförändringar, i de politiska förändringar som inträdde under 1800-talet. Han spelade en kolossalt stor roll genom sin avhandling och genom att han dessutom fortsatte med en verksamhet på sätt och vis utanför universitetets vanliga cirklar, med ett kvinnohistoriskt seminarium.

En oas i en patriarkalchevaleresk miljö

Det var fler saker i Göteborg som visade att marken var beredd. Där fanns till exempel något som hette Kvinnohistoriskt arkiv. Det var tre kvinnor, tjänstemän vid Göteborgs universitetsbibliotek, som under

många år samlat allt material de kunde komma över om kvinnor i historien. Där fanns alltså ett ordnat material att gripa sig an om man ville forska på det området. Sedan fanns där Forum för kvinnliga forskare och kvinnoforskning och jag måste säga att det var en oas i den patriarkalchevalereska miljö som jag hamnade i när jag kom till historiska institutionen.

Åkte runt i landet och föreläste

Sedan tänkte jag att jag skulle berätta lite om vad jag gjorde från tiden för min avhandling som kom 1972 och till tiden för utnämningen 1984. Jag hade då lärartjänst och så fick jag forskningspengar för ett forskningsprojekt som jag också arbetade med. Det som var så underbart med den tiden var att jag fick tillfälle att åka ut och berätta om den nya kvinnoforskningen, framför allt naturligtvis inom mitt ämne historia. Jag var inte alls ensam om det här, vi var många som gjorde det och jag vill faktiskt nämna ett namn här för att hon betydde så kolossalt mycket för mig och var egentligen den som satte igång mig, Karin Westman Berg.

Det underbara med de här resorna som jag gjorde, föredragen och föreläsningarna, det var vilken enorm hunger efter kunskap på det här området som fanns. Det är egentligen lite konstigt att erinra sig det därför att nu vet vi alla så mycket, men det var faktiskt nytt att man kom ut och pratade och tittade på företeelser ur kvinnoperspektiv. Jag var på alla möjliga typer av sammanslutningar och föreningar. Jag var i fackföreningar, både tjänstemäns och LO-anslutnas. Jag var på seminarier, på universiteten där det var stort intresse därför att det var många som då började med den här typen av forskning. Och jag var på små kvinnoföreningar och kvinnliga diskussionsklubbar som nästan hade setts lite över axeln tidigare och som var väldigt hungriga efter kunskap. Och det var en underbar upplevelse.

Vad jag har tänkt på sedan är vilken enorm utveckling som har skett inom mitt område. Ett slag var jag orolig för det därför att i en vetenskaplig utveckling ligger till exempel mycket av teoribyggnad, av abstraktioner – och jag tänkte på en erfarenhet från min gamla verksamhet, att det på något sätt kunde bryta bandet mellan forskningen och de

människor som ska ha glädje av den. Men jag är inte orolig för det längre för det är ju något alldeles kolossalt att se hur medvetenheten har växt – inte bara så att alla partier med självaktning åtminstone i ett slag kallade sig feministiska, men det finns också män i riksdagen som ställer sig i talarstolen och faktiskt verkar som om de visste vad de pratar om. Och det är naturligtvis oerhört glädjande.

Det är egentligen lite märkligt också därför att om nu detta att kalla sig feministisk i politiska sammanhang är så bra varför hör man då så ofta den här repliken ”*Ja, jag är inte feminist, men...*” och så kommer då något positivt. Är inte det lite konstigt egentligen?

Sedan vill jag också säga att hur mycket teoretiserande och abstraktion det än finns i vetenskapen, så menar jag att berättelsen är något väldigt viktigt. Jag blir väldigt glad när jag får nya undersökningar där berättelsen också spelar en roll.

Det lönar sig att satsa på kvinnor

Nu ska jag alldeles strax sluta, men jag ska först säga att jag är faktiskt glad över att jag skrev en avhandling om flickskolan i Sverige. Det var väl inte många som brydde sig om den när den kom, det var ju alldeles ointressant då det handlade om medelklassflickor, ett litet gäng relativt sett. Men sedan har intresset blivit mycket större och det görs numera väldigt mycket forskning på det området, men jag vill nog påstå att jag var tidig, åtminstone här i Sverige.

Och det är annan sak som också gör mig glad över att jag sysslade med det. När det gäller hjälp till utvecklingsländer så blir det allt tydligare att utbildning och undervisning till kvinnor är en av de bästa vägarna att nå samhällsförbättringar. Jag klippte faktiskt några rader ur DN idag för att jag tycker att de styrker mig. Jag ska läsa dem: ”*Inom det internationella biståndet har man för länge sedan konstaterat att varje krona som satsas på kvinnors utbildning ger utdelning i form av bättre social sammanhållning, förbättrad hälsa och gynnsam ekonomisk utveckling.*”

Och därför är jag glad att jag skrev en avhandling om svensk flickskola. Kanske min avhandling kan ha bidragit till jämställdhetsbygget i vårt samhälle.

Christina Ullenius, professor, vice ordförande i EUA
var fram till sista december 2006 rektor i Karlstad

En revolution inom svensk högskola

Jag skulle vilja hävda att IDAS varit en revolution i den svenska högskolan. Jag kanske inte kan leda det i bevis, men jag vill påstå det.

Det är frestande att se tillbaka på de senaste 15 åren och vad som har hänt i högskolesektorn i utbildning och forskning och ledarskap. Det är faktiskt snubblande nära att tala om revolution. Vi fick den stora frihetsreformen 1993-94 och visst är det en reform, men det är också en revolution. Det var en enorm avreglering och minskning av statens detaljstyrning av högskolan, men visst fick vi andra saker istället: Ett system med ersättning per student, en kvantitetsdriven finansiering av grundutbildningen. Vi fick två nya verk som vi nu känner som Verket för högskoleservice och Högskoleverket. Med den ökade friheten kom också kravet på extern kvalitetsgranskning. Och i slutet av 90-talet fick vi styrelser med extern majoritet och extern ordförande. Det har också kommit en reform som innebär att man inte nödvändigtvis måste välja rektorer, det finns andra sätt.

1985 bildade vi Sveriges universitets- och högskoleförbund. En revolution när SAR och de nya högskolornas rektorskonvent gick samman och skapade en gemensam organisation för att företräda hela sektorn. Det var ett djärvt grepp i ett europeiskt perspektiv. Man ser att det är så många länder som fortfarande skulle behöva ett sådant djärvt grepp. Det var klokt, då och nu.

Några vill se ledande kvinnor som en parentes

Men vi har också sett en helt annan revolution. Det har smugit sig fram ett nytt fenomen i den anrika universitets- och högskolevärlden: Kvinnor på de ledande positionerna, rektorer.

1989 såg vi Birgitta Stymne och Lillemor Kim bli högskolerektorer och 1992 Boel Flodgren i Lund och Sigbrit Franke i Umeå. Så följde

Ingegerd Palmér i Luleå, Kari Sylwan på Danshögskolan och jag fick förmånen att flytta till Karlstad. Och så har det rullat på.

Både i Sverige och ute i Europa har kraven på ledarskap för lärosätena ökat och står verkligen i fokus idag. Många av oss, men inte alla, är övertygade om att såväl kvinnor som män behövs på de här viktiga ledande positionerna. Andra hoppas att kvinnor är en parentes. Jag har haft ”förmånen” att bli utvisslad på ett stort möte i Graz i Österrike så sent som för knappt tre år sedan när jag förslog just att kvinnor är en viktig resurs för lärosätena i Europa.

En kvalitetsfråga för hela sektorn

Men dock, många av oss är alltså övertygade om att det behövs både kvinnor och män och i början av det här årtusendet så tog Ingegerd Palmér just upp frågan: *Var det så att de kvinnor som var rektorer just då bara var en parentes för att allt sedan skulle återgå till ordningen? Skulle Ingegerd och jag blir de sista entusiasterna? Var fanns de yngre kvinnorna som skulle kunna ta vid?*

Det här är verkligen en kvalitetsfråga för hela högskolesektorn. Det är *svårt* att hitta de goda ledarna och vi behöver både kvinnorna och männen. Och så började SUHF arbetet att identifiera och stödja kvinnor som kan ta ledningsuppdrag som dekaner, prorektorerna och rektorerna. Vi hämtade inspiration från USA genom en presentation i förbundsförsamlingen, det kom allra sist på dagordningen och temat var IDAS. Det var första gången vi hörde det. Identification, development, advancement, support. Några av oss var väldigt inspirerade. Och vi startade ett pilotprojekt 2003 med tydligt fokus på att engagera befintliga rektorer i arbetet. Alla hade i uppdrag att identifiera några kvinnor som skulle kunna delta i pilotprojektet. Inspirerad av engagemanget tog Ingegerd Palmér och Kerstin Lagerström på sig att driva fram det stora nationella IDAS-projekt som vi nu är på väg att avsluta och det är därför vi är här idag.

IDAS är det största gemensamma projekt vi har drivit inom högskoleförbundet. Ingegerd har varit ansvarig och Kerstin har varit arbetande deltagare. En styrgrupp har stött projektet och utvecklingsrådet

har finansierat i tre år. Mycket av arbetet har naturligtvis varit inriktat på att identifiera och stödja kvinnor som ska kunna gå vidare i ledningsuppdrag. Nätverk, workshops och seminarier har gett stöd för individuell utveckling. Rektorer och styrelseordföranden har deltagit i arbetet och mött kvinnorna i nätverken. Universitet och högskolor som har varit inne i rekryteringen av ny rektor har kunnat få namn på kvinnor som skulle kunna vara kandidater.

Det har varit viktigt att poängtera just rektors ansvar för att identifiera kvinnor som kan utvecklas för ledningsuppdrag och styrelseordförandenas viktiga roll i rekryteringen av rektor. Och vi har ju sett att allt fler kvinnor har varit med som kandidater. Men det dröjde ändå ett tag innan det också var en kvinna som utsågs. Jag har hört allt som oftast att ”*Jamen, vi hade ju en kvinna med i tätgruppen*”. Jamen, det måste ju också bli någon som utses.

IDAS har bidragit till jämnare könsfördelning

Men nu har det hänt något. Och jag tycker att det *är* en revolution när vi kan se att 40 procent av alla rektorer idag är kvinnor. Men man kan fortfarande ställa frågan om detta är en parentes. *Hur håller vi i, så att vi förmår vidareutveckla det?*

Jag ska väl inte påstå att det är helt och hållet IDAS-projektets förtjänst att vi nu har en nästan jämn könsfördelning på rektorsposterna, men jag tror verkligen att IDAS-projektet har bidragit kraftfullt. Och framför allt tror jag att IDAS-projektet har gett erfarenhet av bra modeller för att identifiera och stödja yngre kvinnor och män – modellerna kan användas för män också – så att dessa kvinnor och män kan gå vidare i den akademiska karriären och ta på sig ledningsuppdrag i framtiden.

Hoppas modellerna kommer att nyttjas framöver

Jag hoppas att arbetet ska föras vidare, att de arbetsmodeller vi har kunnat utveckla utnyttjas för att stödja framtida ledare. Det har verkligen varit ett enormt värde att hela högskolesektorn har kunnat arbeta tillsam-

mans i det här projektet. Som sagt, jag hoppas att de svenska lärosätena i framtiden utnyttjar såväl kvinnors som mäns kompetens.

Hela världen behöver IDAS

Nu är det dags att föra ut de svenska erfarenheterna från IDAS-projektet till våra europeiska kolleger – eller man kan lugnt säga att hela världen behöver IDAS-projektet. Och jag skulle vilja avsluta med att framföra allas vårt gemensamma tack till Ingegerd Palmér och Kerstin Lagerström. Ni ska ha ett väldigt, väldigt stort tack för att ha varit så engagerade för en sak som har framkallat många suckar under vägen när mönster ska brytas. Jag hoppas att ni vill kliva fram och få vår applåd!

Manifest för rektorer

En ström av kvinnor tar trappan i Blå Hallen i besittning. Det är det kvinnliga nätverket, vända mot de högskole- och universitetsrektorer som finns representerade.

– I vårt kvinnliga nätverk har vi samlat essensen av de samlade erfarenheterna och klokskapen som genererats i IDAS-projektet, säger nätverkets representant för dagen, Ursula Hass, och fortsätter:

– Denna essens vill vi ge som en gåva till Sveriges universitets- och högskolerektorer. Essensen är formulerad som ett manifest med fyra huvudbudskap:

1. Lyft fram kvinnor när du får chansen!
2. Medverka till kvinnors lyckande!
3. Kvinnor behöver bara vara lika bra som män!
4. Visa mod!

– Därmed vill vi överrätta var sitt manifest till er rektorer, var så goda!

Manifest^{8 mars 2007} *till rektorer*

Lyft fram kvinnor när Du får chansen

- För ut goda prestationer som kvinnor gör genom interna och externa informationskanaler
- Fyll aktivt på ditt "namnkonto" med kvinnor
- Säkerställ att kvinnor får möjlighet att meritera sig genom olika uppdrag i kommittéer, styrelser mm
- Se till att Du når professorsrekryteringsmålet

Medverka till kvinnors lyckande

- Visa tilltro till kvinnor som ledare – att åtnjuta legitimitet är en förutsättning för att lyckas i sitt ledarskap
- Erbjud först en akademisk plattform – sedan ledarskapsuppdrag
- Se upp! Uppdrag som prorektor/prodekan/proprefekt kan vara en kvinnofälla
- Ge kompetensupphämtningstid efter avslutade ledaruppdrag
- Underlätta för kvinnor att komma ikapp efter föräldraledighet
- Vikta undervisning och forskning lika vid tjänstetillsättningar när både undervisning och forskning ingår i tjänsten

Kvinnor behöver bara vara lika bra som män

- Ställ lika höga krav på män som på kvinnor
- Förvänta Dig lika mycket från en man som från en kvinna
- Förlåt kvinnor lika lätt som män
- Ge kvinnor och män lika möjligheter genom öppna och transparenta rekryteringsprocesser
- Ge rekryteringskommittéerna genuskunskap
- Var uppmärksam på vilka uppdrag Du ger kvinnor respektive män

Visa mod

- 87% av alla professorer är män. Gör särskilda satsningar NU och tänk på att förändringar behöver ofta vara radikala för att det ska bli reell förändring
- Frigör centrala medel för kvinnor att meritera sig till professorer
- Ledarskap är ett kunskapsområde och professionellt ledarskap krävs i en global värld. Kräv obligatorisk utbildning i ledarskap med genusperspektiv för alla ledare
- Säkerställ att kvinnor och män ges samma förutsättningar och resurser – våga 50-50