



SÖDERTÖRNS HÖGSKOLA | STOCKHOLM
sh.se

RAPPORT
Arbetsgruppen för
jämslälldhetsintegrering

2024-10-23
Dnr 3742-1.1.3-2024

Akademiskt hushållsarbete och dolda arbetsuppgifter för akademiker vid Södertörns högskola:
Intervjuundersökning med avdelningsföreståndare om ett jämställdhets- och meriteringsproblem

Helena Bergman

Innehåll

Innehåll.....	2
Introduktion	3
Bakgrund	3
Det jämställdhetsintegrerande uppdraget.....	4
Dolda arbetsuppgifter och akademiskt hushållsarbete.....	5
Metod och material	7
Avdelningarna och deras variationer	9
Avdelningsföreståndare om det egna uppdraget	10
Vilket jämställdhetsarbete bedrivs?	11
Väjningsplikt och perspektivträngsel i jämställdhetsarbetet	11
Dolda arbetsuppgifter och akademiskt hushållsarbete – vad är det och vem utför det?	12
Begrepp som strategiskt synliggör (o)jämställdhet.....	12
Kontextuellt konstruerade fenomen	13
Synliggöra i bemanning, för lönesättning och befordran?	14
Det svårstyrda akademiska hushållsarbetet.....	16
Avdelningsföreståndarnas förslag på åtgärder	17
Slutdiskussion och rapportens åtgärdsförslag	18
Åtgärdsförslag i punktform.....	20
Referenser	21

Introduktion

Bakgrund

Under 2022 aktualiserades frågan om dolda arbetsuppgifter för akademiker samt frågan om akademiskt hushållsarbete vid Södertörns högskola. Diskussionen hade två utgångspunkter, dels det jämställdhetsintegreringsarbetet som bedrivs på högskolan på regeringens uppdrag och som yttrat sig i en tidigare rapport från Arbetsgruppen för jämställdhetsintegrering om dolda arbetsuppgifter författad av Matilda Lindgren, dels en artikel av statsvetaren Sara Kalm om akademiskt hushållsarbete.¹ I båda texterna problematiserades att kön förefaller spela roll vid fördelningen av icke-meriterande och icke-ersatta arbetsuppgifter inom akademien. När den nuvarande inriktningen på Södertörns högskolas jämställdhetsintegreringsarbete fastställdes 2022 kom därmed ett av de identifierade jämställdhetsproblemen i kärnverksamheten att handla om så kallat akademiskt hushållsarbete eller vad som också beskrevs som dolda arbetsuppgifter:

Att ej meriterande ej ersatta arbetsuppgifter - så kallat akademiskt hushållsarbete eller dolda arbetsuppgifter – i högre grad utförs av kvinnor än av män är ett av de problem som oftast påtalats vid möten med lärarlag, kollegiala organ och vid workshops. En intervjustudie genomförd vid högskolan gav samma bild och liknande resultat finner stöd i ett antal studier på nationell nivå.²

Behovet av en fortsatt analys av dolda arbetsuppgifter, även kallade akademiskt hushållsarbete, vid Södertörns högskola slogs därmed fast. Ett konkret uppdrag formuleras för ökad kunskap och för att i större utsträckning synliggöra dolda uppgifter för akademiska medarbetare och explicit ta hänsyn till dem och för vilket Arbetsgruppen för jämställdhetsintegrering ansvarade. Uppdraget lystes ut i början av 2023 och Helena Bergman, docent i historia, har genomfört uppdraget under 2023/24 genom en intervjuundersökning med ett urval av högskolans avdelningsföreståndare.³ Syftet med studien är, i enlighet med utlysningen, att identifiera ojämlikheter som har sin grund i outtalade normer, förväntningar eller beteendemönster som påverkar fördelningen av

¹ Matilda Lindgren, *Gråzoner, snöbollseffekter och etisk stress: Hur informella och dolda arbetsuppgifter inverkar på (o)jämställdhet och kollegialitet vid Södertörns högskola - en intervjustudie hösten 2019*, rapport för Arbetsgruppen för jämställdhetsintegrering, Dnr 596-1.1.3-2020; Sara Kalm, "Akademiskt hushållsarbete och dess fördelning", *Sociologisk forskning* vol. 56:1 (2019), s.5–26.

² Södertörns högskola, Inriktning för jämställdhetsintegrering, Dnr 2233-1.1.2-2022, s. 4.

³ Södertörns högskola, Uppdrag rörande dolda arbetsuppgifter för akademiker, Ref. 4603-1.1.2-2022.

arbetsuppgifter, samt att i högre grad låta dessa uppgifter bli synliga i bemanning och för lönesättning och befordran. I uppdraget ingår att analysera resultatet samt i förekommande fall föreslå åtgärder eller ytterligare analyser som behöver göras.

Det jämställdhetsintegrerande uppdraget

I fokus för undersökningen står högskolans akademiska avdelningsförestandare och deras syn på fördelningen av dolda arbetsuppgifter och akademiskt hushållsarbete på sina respektive avdelningar. I uppdragsutlysningen pekades intervjuer med avdelningsförestandare, en strategiskt utvald grupp medarbetare på högskolan, ut som en välavvägd undersökningsmetod.⁴ Att särskilt fokusera avdelningsförestandare är också motiverat utifrån forskningslitteraturen om jämställdhetsintegrering inom akademien. Jämställdhetsintegrering är den utpekade strategi som Sveriges regering och riksdag valt för att uppnå det jämställdhetspolitiska målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska finnas med och beaktas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas i det dagliga arbetet.⁵ Inom forskningslitteraturen framhålls därmed betydelsen av att personer med central placering i organisationen har kunskap om och engagemang för frågor om genus, makt och jämställdhet. Forskaren och jämställdhetsexperten Eva Mark poängterar att arbete med jämställdhetsintegrering är något som kan ske både med och utan ett kritiskt genus-, makt- och jämställdhetsperspektiv. Utan genusperspektiv tenderar jämställdhetsarbetet att bli individfokuserat, medan ett genusperspektiv på jämställdhetsarbetet belyser strukturella samband mellan kön och makt inom organisationen.⁶ Forskarna Birgitta Jordansson och Helen Peterson framhåller på ett liknande sätt att hur jämställdhetsintegreringsuppdraget tolkas får betydelse för jämställdhetsarbetets organisering och implementering. Vid en granskning av jämställdhetsintegreringsarbetet vid olika svenska lärosäten menar de att en framgångsrik implementering av uppdraget på lärosätetsnivå grundas i att kunskap om jämställdhet, genus och makt vunnit legitimitet i organisationen på lärosätets olika verksamhetsnivåer. Där arbetet varit mest framgångsrikt har dessa kunskaper legat till grund för åtgärder som har integrerats i den ordinarie verksamheten av personer med professionell legitimitet i organisationen.⁷ Mot denna bakgrund får det

⁴ Södertörns högskola, Uppdrag rörande dolda arbetsuppgifter för akademiker, Ref. 4603-1.1.2-2022.

⁵ Propositionen *Delad makt – delat ansvar* 1993/94:147; se också Jämställdhetsmyndigheten, *Jämställdhetsintegrering vid högskolor och universitet – en lägesrapport*, Rapport 2019:2, s. 7.

⁶ Eva Mark, *Jämställdhetsarbetets teori och praktik* (Lund: Studentlitteratur, 2007), s. 46f.

⁷ Jämställdhetsmyndigheten, Birgitta Jordansson & Helen Peterson, *Jämställdhetsintegrering i akademien: framgångar och fallgropar i implementeringsprocessen*, Underlagsrapport: 2024:2, s. 8. Se också Birgitta Jordansson & Helen Peterson, *Jämställdhet i akademien: Hinder och möjligheter när politik ska bli praktik* (Lund: Studentlitteratur, 2022).

sammanfattningsvis ses som både metodiskt och forskningsmässigt motiverat och strategiskt att lägga upp undersökningen kring högskolans avdelningsföreståndare.

Enligt uppdragsbeskrivningen ska intervjuerna fokusera avdelningsföreståndares syn på fördelning av dolda arbetsuppgifter mellan medarbetare inom avdelningen, särskilt vad gäller eventuell skillnad mellan kvinnor och män men även skillnader mellan kategorier som adjunkter, lektorer och professorer eller mellan visstidsanställda, nyligen tillsvidareanställda och sedan länge tillsvidareanställda. I uppdragsbeskrivningen stipuleras därmed ett slags akademiskt intersektionell analysram, dock utan att begreppet används. I intersektionella genusanalyser betonas att det är viktigt att notera att grupperna kvinnor och män inte är homogena, att det finns andra faktorer, utöver kön, som påverkar individers villkor.⁸ För att genomföra precisa jämställdhetsanalyser är det därmed nödvändigt att beakta variationer inom grupperna samt de olika förutsättningar som dessa grupper möter.

Dolda arbetsuppgifter och akademiskt hushållsarbete

Undersökningen tar särskilt sin utgångspunkt i två tidigare studier som med hjälp av två olika begrepp, *dolda arbetsuppgifter* och *akademiskt hushållsarbete*, problematiserar snedfördela(n)de arbetsuppgifter inom akademien ur ett jämställdhetsperspektiv. Begreppen överlappar delvis varandra, och ingendera är enkla att avgränsa och definiera. Svårigheten att nagla fast vad som egentligen utgör dolda arbetsuppgifter och akademiskt hushållsarbete är därmed centrala inslag i båda studierna. De två tidigare studierna diskuterar emellertid snedfördela(n)de arbetsuppgifter och jämställdhet utifrån två delvis olika klangbottnar. Å ena sidan som en arbetsmiljöfråga där en snedfördelning av icke-ersatta och osynliggjorda arbetsuppgifter är kopplat till dubbelarbete, stress och brist på erkännande. Och å andra sidan som en meriteringsfråga, där en snedfördelning av icke-meriterande arbetsuppgifter riskerar att hålla tillbaka vissa medarbetare i karriärutvecklingen. Dessa två aspekter hänger naturligtvis samman.

Inom ramen för arbetet med jämställdhetsintegrering vid Södertörns högskola har en tidigare studie av dolda arbetsuppgifter genomförts av Matilda Lindgren, och dokumenterats i rapporten "Gråzoner, snöbollseffekter och etisk stress: Hur informella och dolda arbetsuppgifter inverkar på (o)jämställdhet och kollegialitet vid Södertörns högskola - en intervjustudie hösten 2019". Lindgren, som bygger sin rapport på intervjuer med medarbetare med olika befattningar på högskolan, framhåller att "dolda uppgifter [är] inte en fast kategori, utan något som skapas

⁸ Nina Lykke, "Intersektionalitet - ett användbart begrepp för genusforskningen", *Tidskrift för genusvetenskap* vol. 41:1-2 (2020), s. 97-106.

genom en viss organisatorisk osynlighet.”⁹ Det går således inte att slå fast en gång för alla vilka dessa dolda uppgifter är, utan det varierar med den kontext som medarbetaren verkar inom. Vidare betonar Lindgren att otydlighet och ”[g]råzoner kring arbetsroller och uppdrag, liksom informella strukturer och könade förväntningar orsakar snedfördelningar i fördelning av uppgifter” och riskerar överbelastning av medarbetare.¹⁰ Problemet med dolda arbetsuppgifter kopplas därmed till arbetsmiljö, stress, och sjukskrivning. Snedfördelningen kan i flera fall knytas till kön men även till ålder, akademisk position och anställningsform. Som föreslagna åtgärder pekar Lindgren på behovet av större tydlighet i organisation, administrativa stödfunktioner och ledning. Ansvar för att undvika överbelastning och snedfördelning behöver också lyftas från individnivå till chefsnivå. Att således rikta sökarljuset just mot avdelningsföreståndare i denna efterföljande undersökning är därmed en följdriktig fortsättning på det arbete som påbörjats genom Lindgrens rapport.

Den andra forskningsmässiga utgångspunkten är statsvetaren Sara Kalms artikel ”Akademiskt hushållsarbete och dess fördelning” i tidskriften *Sociologisk forskning*, också den från 2019. Kalm introducerar här för en vidare svensk publik begreppet akademiskt hushållsarbete som hon förklarar som ”en uppsättning sysslor som måste utföras på en institution, som kräver att någon men inte alla utför dem och som är icke-meriterande.”¹¹ Kalm baserar sin artikel på amerikansk forskning om ”academic service” i allmänhet och ”academic housekeeping” i synnerhet.¹² Det bredare begreppet akademisk service handlar om de arbetsuppgifter som akademiker förväntas utföra för vetenskapens och akademins bästa, och som ofta (men inte alltid) är obetalda och vilka kan vara mer eller mindre meriterande. Ju mer interna serviceuppgifterna är, desto lägre status och meritvärde har de enligt Kalm. Extern service inbegriper sådant som att sitta i betygsnämnd, sakkunnig- och forskningsrådsuppdrag. Mellanliggande service kan handla om sådant som prefekt-, fakultets- och universitetsuppdrag. Begreppet akademiskt hushållsarbete reserveras av Kalm primärt för lågmeriterade serviceuppgifter i den närmaste institutionsmiljön,

⁹ Matilda Lindgren, *Gråzoner, snöbollseffekter och etisk stress: Hur informella och dolda arbetsuppgifter inverkar på (o)jämsällldhet och kollegialitet vid Södertörns högskola - en intervjustudie hösten 2019*, rapport för Arbetsgruppen för jämställdhetsintegrering, Dnr: 596-1.1.3-2020, s. 4.

¹⁰ Matilda Lindgren, *Gråzoner, snöbollseffekter och etisk stress: Hur informella och dolda arbetsuppgifter inverkar på (o)jämsällldhet och kollegialitet vid Södertörns högskola - en intervjustudie hösten 2019*, rapport för Arbetsgruppen för jämställdhetsintegrering, Dnr: 596-1.1.3-2020, s. 27.

¹¹ Sara Kalm, ”Akademiskt hushållsarbete och dess fördelning”, *Sociologisk forskning* vol. 56:1 (2019), s. 10.

¹² T.ex. Linda Babcock, Maria P. Recalde, Lise Vesterlund & Laurie Weingart, ”Gender Differences in Accepting and Receiving Requests for Tasks with Low Promotability”, *American Economic Review* vol. 107:3 (2017), s. 714–747; Cassandra M. Guarino & Victor M. H. Borden, ”Faculty Service Loads and Gender: Are Women Taking Care of the Academic Family?”, *Research in Higher Education* vol. 58:6 (2017), s. 672–694; Sarah McLaughlin Mitchell & Vicki L. Hesli, ”Women Don’t Ask? Women Don’t Say No? Bargaining and Service in the Political Service Profession”, *PS: Political Science and Politics* vol. 46:2 (2013), s. 355–369.

och inkluderar såväl uppgifter med låg status, som sysslor som görs av plikt och rent omsorgsarbete. Det kan inkludera allt från att "ställa upp när det krisar, ta på sig olika uppdrag, kommentera doktoranders texter, lösa relationsproblem mellan studenter eller kollegor, ingå i julfestkommittéer och agera seminarieutfyllnad när det är glest i salen och någon har en inbjuden gäst".¹³ Begreppet anspelar på den feministiska forskningen om obetalt arbete i hemmet, det hushållsarbete som är lokalt, dolt och icke-betalt men samtidigt nödvändigt för att samhällets så kallade produktiva arbete ska kunna utföras. På samma sätt fungerar det akademiska hushållsarbetet som ett viktigt smörjmedel för att institutionsarbetet ska fungera. Poängen som Kalm, och de amerikanska forskare som hon refererar till, gör är att dessa hushållsuppgifter tar tid – tid som hade kunnat läggas på andra och mer meriterande arbetsuppgifter. Då detta arbete ofta är ojämnt fördelat kan det akademiska hushållsarbetet därmed fungera hindrande i en akademisk karriär. Problemet är genuskodat men inte uteslutande. Enligt den amerikanska forskningen är det främst kvinnor, men också andra personer med låg status i organisationen som utför den här typen av akademiskt hushållsarbete. Många gånger överlappar dessutom kön och låg status inom akademien, eftersom män tenderar att inneha högre akademiska positioner än kvinnor. Det ska här avslutningsvis poängteras att Kalm i sin artikel efterlyser empiriska undersökningar av akademiskt hushållsarbete vid svenska högskolor och universitet. Diskussionen har inspirerat till rapporter och undersökningar från olika lokala kontexter, och föreliggande undersökning tar utgångspunkt i förhållandena vid Södertörns högskola.¹⁴

Metod och material

För undersökningen har 12 avdelningsföreståndare vid högskolan intervjuats under perioden oktober 2023 till april 2024. Av dessa var 7 kvinnor och 5 män och alla var föreståndare för akademiska avdelningar på högskolan. Informanterna har rekryterats strategiskt för att representera hela högskolan. Beroende på institutionernas storlek har minst en och i de flesta fall två avdelningsföreståndare, men i något fall fyra, från högskolans olika akademiska institutioner samt lärarutbildningen intervjuats.¹⁵ I de fall som fler än en avdelningsföreståndare per institution deltagit i undersökningen har i första hand jämn könsfördelning eftersträvat, i andra hand variation mellan avdelningarna inom institutionen. Vilka

¹³ Sara Kalm, "Akademiskt hushållsarbete och dess fördelning", *Sociologisk forskning* vol. 56:1 (2019), s. 6.

¹⁴ T.ex. Anneli Häyrén & Renita Sörensdotter, "Varför är det alltid kvinnor?" *En studie av akademiska uppgifter och hushållsarbete på IMBIM* [Medicinska fakulteten], Rapport för Lika villkorsrådet, Uppsala universitet 2019; Sigrid Stjernswärd, Johan Jarl, Johan Nilsson, Jill Storry, Maria EC. Schelin, *Akademiskt hushållsarbete: Kan vi hjälpas åt att synliggöra det?*, Lunds universitet 2020.

¹⁵ Akademiska avdelningsföreståndare har intervjuats från Institutionen för historia och samtidsstudier, Institutionen för kultur och lärande, Institutionen för naturvetenskap, miljö och teknik, Institutionen för samhällsvetenskaper, Lärarutbildningen och Institutionen för polisiärt arbete.

avdelningarna är kommer inte att nämnas för att upprätthålla deltagarnas anonymitet.

Intervjuundersökningen har haft en kvalitativ design. Metoden är fördelaktig för en analys av akademiskt hushållsarbete och dolda arbetsuppgifter. Såväl begreppen som de sysslor som de syftar till är amorfa och svåra att ringa in, och uppfattas på olika sätt av olika medarbetare vid högskolan. Det kvalitativa intervjuupplägget har gett närhet till undersökningens informanter och erbjudit en hög grad av flexibilitet där intervjuerna har anpassats efter situationen och deltagarens svar.¹⁶ De kvalitativa intervjuerna har också gett möjlighet till en kontextuell förståelse av intervjupersonernas syn på fenomenet. Det ska här betonas att de intervjuade avdelningscheferna alla var insiktsfulla och reflekterande personer, som i intervjusituationen bidrog med egna analyser kring tematiken, ibland närmast som medforskare. Intervjuerna har också gett ett mycket innehållsrikt material som hade kunnat ligga till grund för en än mer omfattande rapport än vad som här finns utrymme för.

Intervjupersonerna kontaktades via personligt adresserade men snarlika epostmeddelanden med information om studiens syfte och upplägg och en fråga om de ville delta i undersökningen för jämställdhetsintegreringsgruppens räkning. Ursprungligen kontaktades 14 avdelningsföreståndare vilka alla ställde sig positiva till att medverka, men endast 12 intervjuer genomfördes. En intervju avfördes i ett tidigt skede då det i kommunikationen mellan mig och avdelningsföreståndaren blev tydligt att dennes medverkan inte passade in som tänkt i undersökningen. Ytterligare en intervju fick utgå i ett senare skede, då den av praktiska skäl visade sig svår att schemalägga och då det redan befintliga materialet bedömdes spegla högskolans olika institutioner väl och vara tillräckligt innehållsrikt.

Intervjuerna genomfördes enskilt och var semistrukturerade till sitt upplägg. En intervjuguide har funnits som stöd men frågorna har inte alltid formulerats på samma sätt eller i samma ordning, utan den exakta utformningen växte fram i samspel med informanten. Övergripande teman för intervjun presenterades inledningsvis i varje intervju och samtalet styrdes så pass att varje intervju också berörde alla teman. Det betonades också att frågorna handlade om såväl kön, som meriteringsgrad, senioritet samt anställningsform (tidsbegränsad eller tillsvidareanställd). Det ska dock framhållas att de två första intervjuerna som genomfördes var mindre strukturerade och mer utforskande kring tematiken dolda arbetsuppgifter och akademiskt hushållsarbete. Det var genom fria intervjusamtal med de två första avdelningsföreståndarna som teman för de efterföljande semi-

¹⁶ Steinar Kvale & Svend Brinkmann, *Den kvalitativa forskningsintervjun* (Lund: Studentlitteratur, 2009); Göran Ahrne & Peter Svensson, red., *Handbok i kvalitativa metoder* (Stockholm: Liber, 2016).

strukturerade intervjuer kunde kalibreras. De därefter följande 10 intervjuerna utgick sedan från följande övergripande teman:

- En beskrivning av avdelningen, dess medarbetare och det egna avdelningsföreståndarskapet;
- Exempel på förekommande akademiskt hushållsarbete och dolda arbetsuppgifter vid avdelningen, och hur avdelningsföreståndaren själv ringar in och förstod problembilden;
- Befintligt jämställdhetsarbete och strategier för att komma till rätta med akademiskt hushållsarbete och dolda arbetsuppgifter inom avdelningen;
- Förslag på framtida lösningar för att komma till rätta med snedfördelning av arbetsuppgifter.

Intervjuerna tog mellan 45 och 75 minuter. De spelades in i de flesta fall och anteckningar fördes under intervjuens gång. I samband med intervjun informerades om hur personuppgifter skulle hanteras under arbetet med rapporten, att endast rapportförfattaren har åtkomst till materialet och att personuppgifter anonymiseras. Alla deltagare gav samtycke. I något fall önskade dock en intervjuperson att samtalet inte skulle spelas in, utan endast anteckningar föras. Alla deltagare har också getts möjlighet att läsa och kommentera rapportens formuleringar i slutskrivningsfasen.

I analysfasen har materialet lyssnats igenom flera gånger, anteckningar har granskats och en grovtranskribering har gjorts utifrån undersökningens övergripande teman. Rapportens analysavsnitt har i stor utsträckning också strukturerats utifrån dessa teman. För att anonymisera deltagarna anges inte allt för många kännetecken i texten annat än avdelningsföreståndarens kön. Jag har av samma anledning valt att presentera citat på ett sätt som inte kan kopplas till specifika individer eller avdelningar, men utan att förvanska betydelsen i det som sagts.

Avdelningarna och deras variationer

Avdelningsföreståndarna hör enligt högskolans arbetsordning till högskolans "linjeorganisation", och är vetenskaplig och pedagogisk ledare för all verksamhet

som sorterar under avdelningen.¹⁷ Men även om undersökningens avdelningsföreståndare alla har samma formella position inom högskolans organisation är skillnaderna mellan de avdelningar de är satta att leda betydande. Avdelningarna varierar i storlek, med olika antal anställda och ingående ämnen. Vissa avdelningar har en tyngdpunkt på forskning, medan andra är mer undervisningstunga. Personalens meriteringsgrad skiljer sig också åt mellan avdelningarna, vilket ytterligare bidrar till variationen. Till detta kommer att möjligheten att rekrytera personal skiljer sig åt. Vissa avdelningar har få visstidsanställda, andra ständiga vikarier som avlöser varandra. Könsfördelningen inom avdelningarna ser också olika ut. Vissa avdelningar har en överrepresentation av kvinnor, medan andra domineras av män, åter andra har en jämn könssammansättning. Dessa variationer flätas sedan samman på olika vis och bidrar till en komplex problembild som kräver en nyanserad och kontextspecifik förståelse av akademiskt hushållsarbete och dolda arbetsuppgifter.

Avdelningsföreståndare om det egna uppdraget

Flera av de intervjuade avdelningsföreståndarna beskriver att vardagen som chef handlar om det som någon formulerar som "att få det hela att funka", att få verksamheten att flyta på i enlighet med ett årsarbetshjul. Att jämställdhetsarbete och jämställdhetsintegrering ingår i ansvaret är alla medvetna om, även om vissa snarare formulerar det i termer av likabehandlings- och arbetsmiljöarbete. Alla avdelningschefer ger också uttryck för att jämställdhet är något viktigt, både för avdelningen och för dem som individer. Flera ger personliga exempel från såväl professionella som privata sammanhang som illustrerar jämställdhetsfrågans vikt i det egna livet. Ungefär hälften menar sig ha ett eget engagemang och akademiska eller professionella kunskaper om genus- och jämställdhetsfrågor som föregick uppdraget som avdelningschef, och i denna grupp finns både män och kvinnor. De flesta avdelningschefer svarar samtidigt lite svävande på hur de som avdelningschefer förberetts och försetts med verktyg för att ansvara för jämställdhetsfrågor, och det var inte självklart hur rågångarna och beröringspunkterna mellan uppdrag med jämställdhet, diskriminering, lika villkor och arbetsmiljö ser ut. I någon mån trodde cheferna nog att området antingen redan hade täckts eller skulle komma att täckas i högskolans chefsutbildning. Därtill hänvisar de till de olika riktlinjer och dokument som finns att tillgå, och att institutionens HR-personal kan konsulteras. Avdelningsföreståndarna framhåller genomgående samtal med prefekt och andra avdelningsföreståndare inom

¹⁷ Södertörns högskola, Arbetsordning för institutioner, Lärarutbildningen och CBEES, Dnr 3000-1.1.2-2022, s. 19.

institutionens ledningsgrupp som viktigt stöd i olika typer av frågor, även jämställdhetsfrågor. Det blir därmed tydligt i intervjuerna att institutionsledningens, och högskolans, signaler i jämställdhetsfrågor är viktiga för den dagliga verksamheten.

Vilket jämställdhetsarbete bedrivs?

På frågan om vad som redan görs på avdelningen för att uppmärksamma jämställdhet och fördelning av arbetsuppgifter blir svaren varierade. På några avdelningar har det hänt att en personalkonferens ägnats åt jämställdhets- och likabehandlingsfrågor kopplat till avdelningens arbete men mer vanligt är att denna typ av frågor blir en punkt på dagordningen i samband med ett personalmöte. I de flesta fall konstaterar avdelningscheferna att frågor om jämställdhet och fördelning av arbetsuppgifter huvudsakligen berörs i samband med de årliga planerings- och utvärderingssamtalen samt löne(sättnings)samtalen. På så sätt kan viktiga samtal föras mellan avdelningschef och medarbetare, men primärt på individnivå och sällan som övergripande principdiskussioner med hela kollegiet. Detta samtidigt som det framgår av intervjuerna att inte alla medarbetare dyker upp vid dessa individuella samtal. Det ska här kommenteras att det finns skillnader mellan hur olika avdelningsföreståndare resonerar som delvis verkar bero på om de ser frågan om en fungerande och jämställd fördelning av arbetsuppgifter inom avdelningen primärt som en arbetsmiljöfråga eller en fråga om medarbetarnas meritering – eller både och. För många avdelningschefer framstår arbetsmiljöfrågan som central, då de vill värna om avdelningens medarbetare så att dessa känner sig rättvist behandlade och så att de inte bränner ut sig och riskerar sjukskrivning. Denna fråga har för många en självklar jämställdhets- och genusdimension, men är också kopplad till annat – nyanställdas och visstidsanställdas situation nämns här. Meriteringsfrågan överlåts i större utsträckning till medarbetarna att själva ta ansvar för, även om den förstås i en högskolemiljö ses som principiellt angelägen. Här kan dock noteras vissa skillnader mellan avdelningsföreståndarnas synsätt beroende på om verksamheten de chefar över är undervisnings- eller forskningsintensiv.

Väjningsplikt och perspektivträngsel i jämställdhetsarbetet

Något som blev tydligt i intervjuerna var att även om jämställdhet är eller borde vara en viktig dimension i arbetet på de olika avdelningarna får den i praktiken sällan huvudrollen utan får stå tillbaka för "allt annat som ska göras". Flera avdelningschefer ger uttryck för frustration inför att något mer övergripande

jämställdhetsarbete sällan kan prioriteras. En manlig avdelningsföreståndare formulerade sig på följande sätt:

Uppdraget [som avdelningsföreståndare] är ett begränsat uppdrag, det finns gränser för vad som hinns med. Det är vissa bestämda arbetsuppgifter under året som tar upp den mesta tiden och sedan är det plötsliga brandkårsutryckningar. Att själv initiera någonting därutöver [som ett jämställdhetsprojekt] är svårt. Man fångar mest de bollar som dyker upp.

Forskare inom området talar om denna vardagsverklighet där jämställdhetsfrågor i bortprioriteras i termer av att jämställdhet har "väjningsplikt".¹⁸ Trots att det finns konsensus kring jämställdhetsideal måste samtidigt krav på jämställdhet och jämställdhetsåtgärder i faktiska situationer ofta stå tillbaka för andra angelägna frågor. Det blir också tydligt att det inte bara är vardagens "brandkårsutryckningar" som står i vägen, utan också något som Birgitta Jordansson och Helen Peterson kallar "perspektivträngsel". Jämställdhetsuppdraget som specifikt handlar om relationen kvinnor och män kan ibland konkurrera med andra viktiga och i praktiken besläktade uppdrag som lärosäten har att hantera, som lika villkor och arbetsmiljö, i stället för att flätas samman på ett konstruktivt sätt.¹⁹

Dolda arbetsuppgifter och akademiskt hushållsarbete – vad är det och vem utför det?

Akademiskt hushållsarbete och dolda arbetsuppgifter är inte några självförklarande begrepp, utan betyder olika saker för olika medarbetare och i olika sammanhang. I vissa fall används begreppen synonymt, ibland konnoterar de lite olika saker. Att försöka ringa in hur avdelningsföreståndare ser på vad som utgör dolda arbetsuppgifter och akademiskt hushållsarbete inom den egna verksamheten och vem som utför dessa sysslor har varit en fråga i undersökningen.

Begrepp som strategiskt synliggör (o)jämställdhet

Flera avdelningsföreståndare resonerar kring det träffande och effektiva med begreppet akademiskt hushållsarbete, hur det genom sin parallell till det privata hushållsarbetet frilägger och sätter ord på en viktig jämställdhetsproblematik inom akademien. Begreppet i sig blir därmed ett verktyg i jämställdhetsarbetet. Därmed inte sagt att avdelningsföreståndarna skriver under på att akademiskt

¹⁸ Hege Skjeie & Mari Teigen, *Menn imellom: Mannsdominans og likestillingspolitikk* (Oslo: Gyldendal, 2003).

¹⁹ Jämställdhetsmyndigheten, Birgitta Jordansson & Helen Peterson, *Jämställdhetsintegrering i akademien: framgångar och fallgropar i implementeringsprocessen*, Underlagsrapport: 2024:2, s. 33.

hushållsarbete alltid utförs av kvinnor, sådana enkla sanningar vänder de sig genomgående mot. Men i jämförelse har inte begreppet dolda arbetsuppgifter samma uppenbara koppling till jämställdhetsarbetet inom avdelningen utan detta ses lika mycket som en arbetsmiljöfråga med potentiellt könade inslag.

Kontextuellt konstruerade fenomen

En kvinnlig avdelningsföreståndare förklarar att akademiskt hushållsarbete handlar om "att få allt att fungera" inom miljön, medan dolda arbetsuppgifter och obetalt arbete handlar om "definierbara uppgifter man inte får betalt för". De senare skulle alltså potentiellt kunna timberäknas och bemannas, men inte det förra på samma sätt. En annan kvinnlig avdelningsföreståndare kvinna resonerar på följande sätt:

Akademiskt hushållsarbete handlar om "att se" vad som behöver göras, och antingen "ser" man eller så gör man det inte. Det har en könad dimension, men inte bara, det handlar också om person. Det går inte att bemanna.

Denna avdelningsföreståndare betonar alltså att akademiskt hushållsarbete handlar om ett engagemang och en lyhördhet för omgivningen som kvinnor på grund av de samhällsliga genusnormerna oftare är socialiserade till. Andra avdelningsföreståndare resonerar på ett liknande sätt, och hänvisar till normer om kön/genus som finns i samhället i stort. Men som den kvinnliga avdelningschefen i citatet här ovan poängterar handlar förmågan "att se" sin omgivning inte bara om kön utan är en något som vissa personer har och andra saknar – eller möjligen väljer av strategiska skäl att inte utveckla. En viktig poäng som här görs är därmed att det inte är möjligt för en avdelningsföreståndare att avkräva detta av medarbetare, det måste i princip ges av egen vilja.

Samtidigt återkommer avdelningsföreståndarna till att frågor om obetalt arbete och akademiskt hushållsarbete glider in i varandra. Samma praktik kan ur ett ljus betraktas som en dold och icke-ersatt arbetsuppgift och ur ett annat som hushållsarbete som utförs av omsorg. En kvinnlig avdelningsföreståndare resonerar utifrån exemplet uppsatshandledning i de fall där de tilldelade handledningstimmar förbrukats innan uppsatsen är klar. Hon frågar sig om det handlar om "obetalt arbete eller akademiskt hushållsarbete" att engagerade lärare lägger mer tid på studenter som behöver deras stöd än vad de egentligen ersätts för i bemanningen? En manlig avdelningsföreståndare närmar sig samma problematik utifrån utgångspunkten att medarbetare kan behöva stöd i att sätta gränser och värna sin tid.

En manlig avdelningsföreståndare ger ett annat exempel som tydligt belyser hur kontextuellt konstruerad även förståelsen av vad som utgör meriterande och icke-meriterande arbetsuppgifter är och hur gränserna för vad som kan sägas utgöra akademiskt hushållsarbete och annan typ av akademisk service därmed också är porösa:

Vår kvinnliga professor blir ständigt tillfrågad att sitta i betygsnämnd och vara sakkunnig, hon måste ju ställa upp [p.g.a. regelverk om jämn könsfördelning] med det tar tid från annat och har sedan länge slutat vara meriterande.

I intervjuerna blir det sammantaget tydligt att såväl dolda arbetsuppgifter som akademiskt hushållsarbete är kontextuellt konstruerade företeelser, med olika betydelse för olika personer beroende på deras specifika situationer och karriärstadiet. Genus är viktigt i sammanhanget, men samspelar med andra positioner och erfarenheter. Begreppet "situerad kunskap", myntat av Donna Haraway, är relevant i detta sammanhang.²⁰ Det syftar till att individers förståelse av omvärlden påverkas av deras situation och position inom rådande maktordningar. Detta perspektiv hjälper till att belysa hur akademiskt hushållsarbete och dolda arbetsuppgifter kan uppfattas och värderas olika i olika situationer och beroende på individens plats i den akademiska hierarkin.

Synliggöra i bemanning, för lönesättning och befordran?

En fråga som ställts i undersökningen är i vad mån avdelningsföreståndarna ser det som en möjlighet att låta det dolda arbetet och det akademiska hushållsarbetet bli synligt i bemanning och för lönesättning och befordran. Avdelningsföreståndarna närmar sig detta frågekomplex på delvis olika sätt, och lägger betoningen på olika lösningar.

Alla anser att tydligt definierbara områden med gratisarbete förstås bör identifieras och synliggöras i bemanningen, för att "få medarbetare att känna att det är rättvist, så de trivs – och inte går in i väggen", som en kvinnlig avdelningsföreståndare sammanfattar det. När det i medarbetarsamtal framkommer att en medarbetare gör viktiga insatser för avdelningen som går utöver bemanningen ska det uppmärksammas. Vikten av detta betonas särskilt för undervisningsbetonade verksamheter, för lektorer och adjunkter. Flera avdelningsföreståndare berättar också att de arbetar aktivt med viss "luft" i bemanningen vid terminsstart för att det ska finnas utrymme för de oplanerade och plötsliga arbetsuppgifter som alltid dyker

²⁰ Donna Haraway, "Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective", *Feminist studies* vol. 14:3 (1988), s. 575–599.

upp. Andra ger uttryck för att de skulle önska möjlighet till mer "luft" i bemanningen än vad som är möjligt på deras avdelningar. Som en kvinnlig avdelningsföreståndare framhåller är det enklare med medarbetare med mycket forskning, här finns redan mer flexibilitet, "Särskilt ÖSS-professorn får fungera krockkudde när det kör ihop sig, ÖSS-professorerna har ju i uppdraget att värna miljön." Ett par avdelningsföreståndare nämner att det ibland kan vara enklare att tillfråga manliga professorer om att "ställa upp", inte bara eftersom dessa har lättare att arrangera om sina kalendrar utan också eftersom de vet med sig att det kan uppfattas problematiskt att be juniora, särskilt kvinnor, om insatser utanför bemanningen.

Men flera avdelningsföreståndare är samtidigt skeptiska till att bemanna fler och fler aspekter av det akademiska arbetet. Arbetsuppgifter ska fördelas rättvist, men det kan inte ses som en universallösning för alla typer av problem inom akademien att bemanna. Här finns till att börja med problemet med att över huvud taget skapa en på förhand definierad arbetsuppgift av allt som behöver göras vid en avdelning, något som berördes i föregående avsnitt (och som återkommer under en senare rubrik). Därutöver är flera avdelningsföreståndare negativa till en utveckling mot en alltmer inrutad och timberäknad verksamhet. En manlig avdelningsföreståndare framhåller:

Visst kan vi definiera och skriva in mer uppgifter i bemanningen, ägna oss åt tidsräkning, men är det verkligen den utvecklingen vi akademiker vill ha?

En annan manlig avdelningsföreståndare fortsätter på samma tema:

Akademiskt arbete är i stora delar odefinierat, det finns ingen riktig arbetsbeskrivning, det handlar om att uppfinna sina egna arbetsuppgifter och göra avvägningar mellan arbetets olika beståndsdelar.

Här lyfter flera avdelningsföreståndare att mer genomskinliga prioriteringsordningar och en ökad kunskap om högskolans meriteringssystem snarare skulle vara önskvärdt. Här säger en manlig avdelningsföreståndare lite humoristiskt att även om han kan bemanna kan han "inte uppfinna mer tid, arbetstiden är begränsad, dygnet är begränsat".

För de intervjuade avdelningsföreståndarna handlar frågan därmed förvisso om att fördela arbete och bemanna på ett rättvist sätt, uppenbara orättvisor ska uppmärksammas. Här krävs genusmedvetenhet och jämställdhetstänkande för att synliggöra könade praktiker i verksamheten. Men de menar också att det behövs en bredare förståelse för jämställda villkor kopplat till lönesättningssystem och

meriteringsvägar. Här talades det både om de medarbetare som tenderar att göra för mycket och eventuellt fel saker ur meriteringshänseende, ofta men inte enbart kvinnor, och om de som drar sig undan och inte bidrar som de borde till avdelningens verksamhet, oftare men absolut inte alltid medarbetare med mycket forskning i tjänsten. Båda grupperna behöver guidning kring meriteringsvägar och kollegialitet inom akademien, men på olika sätt. Att på ett tydligare sätt låta kollegialitet, akademisk service och engagemang för miljön väga in vid lönesättning är något som flera avdelningsföreståndare framhåller som ett möjligt och användbart instrument. Här kunde högskolans underlag för lönesättning förtydligas i denna riktning menar några, till gagn för både medarbetare och chefer.

En manlig avdelningsföreståndare framförde slutligen också förslaget på ett helt nytt meritbedömningssystem där sådant som akademiskt hushållsarbete också dokumenteras och belönas, vid sidan av forskning och pedagogiskt arbete:

Det finns meriteringssystem och urkunder för forskning och pedagogiskt arbete, men inte för det akademiska hushållsarbetet. När chefer byts ut försvinner det institutionella minnet om vilka medarbetare som är goda kollegor och ställer upp. ... Det skulle behöva göras till en del av karriärplaneringen – även för dem som tänker instrumentellt.

Förslaget går i linje med litteraturen om akademiskt hushållsarbete, som poängterar vikten av att både synliggöra och att erkänna värdet på allt arbete som är väsentligt för akademins verksamhet. Där forskning och undervisning samt externa och mellanliggande serviceuppgifter är sådant som kan skrivas upp i CV, har inte det interna akademiska hushållsarbete ett värde som på samma sätt kan överföras från en kontext till en annan. De medarbetare som utför servicearbete gör det därför med risk för den egna karriärutvecklingen samtidigt som deras insatser är värdefulla för den gemensamma verksamheten. I den amerikanska litteraturen har därmed förslag framförts på att även serviceaktiviteter och akademiskt hushållsarbete och dess betydelse för verksamheten bör dokumenteras på ett hållbart sätt.²¹

Det svårstyrda akademiska hushållsarbetet

Ett exempel på att akademiskt hushållsarbete faktiskt kan vara ett ersatt arbete, synligt i bemanningen, och som alla intervjuade avdelningsföreståndare framhöll var deras eget uppdrag som avdelningsföreståndare. I detta uppdrag ingår att ge service till medarbetare, erbjuda stöd i olika situationer och rycka in med kort varsel.

²¹ Sharon Bird, Jacquelyn Litt & Yong Wang, "Creating Status of Women Reports: Institutional Housekeeping as 'Women's Work'", *NWSA Journal* vol. 16:1 (2004), s. 94-206; Dale M. Bauer, "Academic Housework: Women's Studies and Second Shifting", i *Women's Studies on Its Own: A Next Wave Reader in Institutional Change*, red. Robyn Wiegman (Durham, NC: Duke University Press, 2002), s. 245-57.

Konkreta hushållsuppgifter faller ofta på dem, flera nämner sysslor som att packa ihop arbetsrum efter medarbetare som slutat, att hålla ordning i lunchrum och att uppvakta medarbetare som fyller jämt eller går i pension. Det var dock tydligt i avdelningsföreståndarnas berättelser att inte heller det avlönade hushållsarbete som avdelningsföreståndarna utför, eller förväntades utföra, var helt lätt att ringa in eller styra. Kön/genus förefaller inverka på uppgifternas genomförande. En manlig avdelningsföreståndare poängterar att:

Praktiskt [akademiskt] hushållsarbete är ofta formaliserat, och utförs av ämnesansvarig eller avdelningschef inom ramen för uppdraget. Det emotionella hushållsarbetet är svårare att styra, ofta kan det finnas formella strukturer för att ge stöd [avdelningschef, studierektor, kursansvarig] men sedan händer det att medarbetare ändå vänder sig till andra, särskilt seniora kvinnor, för känslomässigt stöd.

Den manlige avdelningsföreståndaren såg alltså och han, på grund av sitt kön, i vardagen landades med färre akademiska hushållsuppgifter än vad som hade kunnat vara fallet om medarbetare genomgående väljer "rätt" instanser för sina bekymmer. Det ska kontrasteras med erfarenheten från en kvinnlig avdelningsföreståndare som beskriver det motsatta bekymret, att hon i egenskap av kvinna kanske tar på sig mer än hon borde men också överhoppas med frågor från medarbetarna om än det ena och än det andra:

Jag kan känna mig som ställföreträdande mamma. Jag går här och plockar och ordnar, men visst - jag får betalt för det. Det ingår i avdelningsföreståndarskapet att göra det som inte syns i bemanningen. Men jag får göra saker, personliga saker, för medarbetarna som jag har svårt att tro att någon manlig avdelningsföreståndare någonsin behöver göra.

Avdelningsföreståndarnas förslag på åtgärder

Avdelningsföreståndarna fick slutligen frågan om vilka deras egna åtgärdsförslag var för att komma till rätta med problem med snedfördelning av arbetsuppgifter och för att i förlängningen göra avdelningen och högskolan mer jämställd.

Alla tog spontant upp att undersökningen i sig och det samtal och den reflektion som den medförde aktualiserade frågan om akademiskt hushållsarbete för de avdelningschefer som var involverades i undersökningen. Samtidigt vet de med sig att de sitter på ett tidsbegränsat uppdrag och att alla avdelningschefer inte medverkar i undersökningen. Intervjustudien sågs alltså som en delmängd i ett större arbete med att synliggöra och värdera dolda arbetsuppgifter och akademiskt hushållsarbete för alla medarbetare men också att lyfta detta som en chefsfråga inom högskolan.

För att sedan stödja avdelningschefer i deras vardagsledarskap i frågor kring jämställdhet, arbetsmiljö och meritering behövs mer tid för personalvård menade några, men framför allt efterlystes kunskap och verktyg kring genus- och jämställdhetsfrågor, gärna att de lyfts i chefsutbildningar, i arbetsordningen för avdelningsföreståndare, och att det görs tydligare hur olika frågor om arbetsmiljö, jämställdhet och lika villkor förhåller sig till varandra och kan knytas samman. Jämställdhetsfrågorna kunde också förtydligas i konkreta verktyg som olika processbeskrivningar och sådant som underlag för medarbetarsamtal och lönesättning.

Alla avdelningscheferna ansåg att bemanning kunde vara ett verktyg för att komma till rätta med vissa konkreta obetalda arbetsuppgifter som borde synliggöras och också ersättas. Här framfördes också behovet av viss flexibilitet och lyhördhet i bemanningen för medarbetare, särskilt undervisande personal, som tar på sig särskilt tungt ansvar för akademiskt hushållsarbete, genom att till exempel minska deras undervisningsbörda. I andra sammanhang har det också talats om vikten av att skapa tydlighet kring vilka uppdrag som är tillgängliga för akademiker, i vad mån de ersätts och hur de kan vara meriterande för olika personer i olika karriärsteg. Men det fanns ingen konsensus eller ens utbredd önskan bland avdelningscheferna att använda bemanning som en huvudsaklig lösning på problemet med snedfördelningen av akademiskt hushållsarbete.

Här såg avdelningscheferna snarare behovet av stöd i karriärplaneringen och förtydligande prioriteringsordningar liksom genomskinliga lönesättnings- och meriteringssystem där också kollegialitet och akademisk service premieras i högre grad än vad som nu är fallet inom den akademiska kulturen. Här har högskolan och akademien som helhet ett konkret jämställdhetsarbete att ta itu med.

Slutdiskussion och rapportens åtgärdsförslag

Den här undersökningen har granskat förekomsten av ett genus- och jämställdhetsproblem på Södertörns högskola kopplat till snedfördelning av icke-ersatta och icke-meriterande arbetsuppgifter och också vilka åtgärder som kan vidtas för att komma till rätta med detta i bemanning, lönesättning och befordran. Problemet har sin klangbotten både i frågor om arbetsmiljö och meritering. Studien har genomförts genom intervjuer med ett strategiskt urval av avdelningsföreståndare på högskolan och i denna avslutning diskuteras undersökningens resultat och åtgärdsförslag presenteras.

Studien har visat att såväl dolda arbetsuppgifter som akademiskt hushållsarbete naturligtvis förekommer på Södertörns högskola och att dessa också kan sägas

utgöra ett genus- och jämställdhetsproblem, men eftersom de är kontextuellt konstruerade till sin natur har de olika betydelse för olika personer beroende på deras specifika situationer och karriärstadiet. Såväl problemet med snedfördelning av icke ersatta och icke meriterande arbetsuppgifter på högskolan som eventuella vägar för komma till rätta med denna snedfördelning blir därmed varierade.

Att lyfta blicken från de enskilda medarbetarna till chefsnivå och till högskolans kultur och rutiner kring bemanning, lönesättning och meritering är därmed följdriktig. Att både fokusera och aktivera avdelningsföreståndare i undersökningen var metodiskt och strategiskt viktigt, då dessa har ett utpekat ansvar för jämställdhetsintegreringsarbetet på högskolan. Inom forskningslitteraturen framhålls betydelsen av att personer med professionell legitimitet och med central placering i organisationen har kunskap om och engagemang för frågor om genus, makt och jämställdhet. Det är när arbetet med jämställdhetsintegreringen blir en levande del av organisationens kärnverksamhet som jämställdhetsarbetet kan lyckas.²²

Jämställdhetsarbete är liksom hushållsarbete repetitivt, det kan inte göras en gång för alla. Att dra in högskolans avdelningsföreståndare i aktiva diskussionerna om problematiken pekar ut en färdväg, men denna färdväg måste också institutionaliseras. Avdelningsföreståndarskapet är ett tidsbegränsat uppdrag och på sikt kommer undersökningens avdelningsföreståndare träda tillbaka och nya tillträda. Här behövs strukturer för att se till att kunskap om genus, makt och jämställdhet hålls vid liv, att frågan om dolda arbetsuppgifter och akademiskt hushållsarbete inte glöms bort och inte heller försvinner i "perspektivträngslet" med andra viktiga ansvarsuppdrag om till exempel arbetsmiljö, och lika villkor som avdelningschefer också har på sitt bord.²³

Undersökningen visar att bemanning kan vara ett verktyg för att komma till rätta med orättvisor kopplat till konkreta obetalda arbetsuppgifter som bör synliggöras och också ersättas. Ännu viktigare är att försöka undvika att snedfördelning i arbetsuppgifter, ersättning och meritering uppstår. Här krävs både kunskaps- och informationsåtgärder om genus, jämställdhet och meriteringsvägar riktade till medarbetare och chefer och att högskolan motverkar ojämställdhet på organisationsnivå genom en lönesättnings- och meriteringskultur som premierar och värderar kollegialitet och akademisk service.

²² Eva Mark, *Jämställdhetsarbetets teori och praktik* (Lund: Studentlitteratur, 2007), s. 46f; Birgitta Jordansson & Helen Peterson, *Jämställdhet i akademien: Hinder och möjligheter när politik ska bli praktik* (Lund: Studentlitteratur, 2022).

²³ Jämställdhetsmyndigheten, Birgitta Jordansson & Helen Peterson, *Jämställdhetsintegrering i akademien: framgångar och fallgropar i implementeringsprocessen*, Underlagsrapport: 2024:2, s. 33.

Åtgärdsförslag i punktform

- Synliggöra och sätta frågan om ej ersatta och ej meriterande arbetsuppgifter på agendan som en angelägen genus-, makt och jämställdhetsfråga.
 - Uppmärksamma den genuskodade karaktären av akademiskt arbete och i hur olika medarbetare utför sina arbetsuppgifter.
 - Tydliggöra vilka möjliga uppdrag som finns för akademiker, hur de eventuellt ersätts och deras meritvärde.
 - Tydliggöra meriteringsvägar och prioriteringsordningar mellan olika möjliga arbetsuppgifter.
 - Erbjud stöd i karriärplanering för högskolans medarbetare i alla karriäråldrar.
- Motverka snedfördelning och ojämställdhet på organisationsnivå.
 - Tydliggöra chefsnivåns ansvar för jämställdhetsarbetet och frågan om snedfördelning av ej ersatta och ej meriterande arbetsuppgifter som en delmängd av detta arbete.
 - Väva in frågan i chefsutbildning, i arbetsordningar och processbeskrivningar, underlag för medarbetarsamtal, lönesamtal etc.
 - Tydliggöra möjligheten att ändra bemanningen för medarbetare som tar på sig särskilt tungt ansvar för akademiskt hushållsarbete.
- Integrera konstruktivt jämställdhetsintegreringsuppdraget med andra uppdrag
 - Förtydliga kopplingar mellan jämställdhetsintegrering, lika villkorsarbete, arbetsmiljöarbete etc. för att undanröja "perspektivträngsel" i arbetet med olika angelägna uppdrag.
- Verka för en lönesättnings- och meriteringskultur där akademisk service, hushållsarbete, kollegialitet uppmärksammas.
 - Värdera och erkänna alla former av arbetsinsatser som är väsentliga för verksamheten inom högskolan, och i enlighet med detta premiera akademiskt hushållsarbete och kollegialitet.
 - Lönesättning – förtydligande i högskolans uppdrag till avdelningsföreståndare och i underlag inför medarbetarsamtal och lönesättning etc. att akademiskt hushållsarbete belönas.
 - Meriteringssystem – sträva efter att utveckla ett dokumenterings- och meriteringssystem också för akademiskt hushållsarbete.

Referenser

- Ahrne, Göran & Peter Svensson, red., *Handbok i kvalitativa metoder* (Stockholm: Liber, 2016).
- Babcock, Linda, Maria P. Recalde, Lise Vesterlund & Laurie Weingart, "Gender Differences in Accepting and Receiving Requests for Tasks with Low Promotability", *American Economic Review* vol. 107:3 (2017).
- Bauer, Dale M., "Academic Housework: Women's Studies and Second Shifting", i *Women's Studies on Its Own: A Next Wave Reader in Institutional Change*, red. Robyn Wiegman (Durham, NC: Duke University Press, 2002).
- Bird, Sharon, Jacquelyn Litt & Yong Wang, "Creating Status of Women Reports: Institutional Housekeeping as 'Women's Work'", *NWSA Journal* vol. 16:1 (2004).
- Guarino, Cassandra M., & Victor M. H. Borden, "Faculty Service Loads and Gender: Are Women Taking Care of the Academic Family?", *Research in Higher Education* vol. 58:6 (2017).
- Haraway, Donna, "Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective", *Feminist studies* 14:3 (1988).
- Häyrén, Anneli & Renita Sörensdotter, "Varför är det alltid kvinnor?" *En studie av akademiska uppgifter och hushållsarbete på IMBIM* [Medicinska fakulteten] 2019, Lika villkorsrådet, Uppsala universitet (Uppsala: Uppsala universitet, 2019).
- Jordansson, Birgitta & Helen Peterson, *Jämställdhet i akademien: Hinder och möjligheter när politik ska bli praktik* (Lund: Studentlitteratur, 2022).
- Jämställdhetsmyndigheten, *Jämställdhetsintegrering vid högskolor och universitet – en lägesrapport*, Rapport 2019:2 (Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten, 2019).
- Jämställdhetsmyndigheten, Birgitta Jordansson & Helen Peterson, *Jämställdhetsintegrering i akademien: framgångar och fallgropar i implementeringsprocessen*, Underlagsrapport: 2024:2 (Göteborg: Jämställdhetsmyndigheten, 2024)
- Kalm, Sara, "Akademiskt hushållsarbete och dess fördelning", *Sociologisk forskning* vol. 56:1 (2019).
- Kvale, Steinar & Svend Brinkmann, *Den kvalitativa forskningsintervjun* (Lund: Studentlitteratur, 2009).
- Lindgren, Matilda, *Gråzoner, snöbollseffekter och etisk stress: Hur informella och dolda arbetsuppgifter inverkar på (o)jämställdhet och kollegialitet vid Södertörns högskola - en intervjustudie hösten 2019*, rapport för Arbetsgruppen för jämställdhetsintegrering, Dnr: 596-1.1.3-2020 (Huddinge: Södertörns högskola, 2020)

- Lykke, Nina, "Intersektionalitet - ett användbart begrepp för genusforskningen", *Tidskrift för genusvetenskap* vol. 41:1–2 (2020).
- Mark, Eva, *Jämställdhetsarbetets teori och praktik* (Lund: Studentlitteratur, 2007).
- Mitchell, Sarah McLaughlin & Vicki L. Hesli, "Women Don't Ask? Women Don't Say No? Bargaining and Service in the Political Service Profession", *PS: Political Science and Politics* vol. 46:2 (2013).
- Riksdagstryck, propositionen *Delad makt – delat ansvar* 1993/94:147.
- Skjeie, Hege & Mari Teigen, *Menn imellom: Mannsdominans og likestillingspolitikk* (Oslo: Gyldendal, 2003).
- Stjernswärd, Sigrid, Johan Jarl, Johan Nilsson, Jill Storry, Maria EC. Schelin, *Akademiskt hushållsarbete: Kan vi hjälpas åt att synliggöra det?* Rapport Lunds universitet (Lund: Lunds universitet, 2020).
- Södertörns högskola, Arbetsordning för institutioner, Lärarutbildningen och CBEES, Dnr 3000-1.1.2-2022 (Huddinge: Södertörns högskola, 2022)
- Södertörns högskola, Inriktning för jämställdhetsintegrering, Dnr 2233-1.1.2-2022 (Huddinge: Södertörns högskola 2022)
- Södertörns högskola, Uppdrag rörande dolda arbetsuppgifter för akademiker, Ref. 4603-1.1.2-2022 (Huddinge: Södertörns högskola 2022)