

Jämställt på ytan

Tre analyser av protokoll från universitetsstyrelser

Maria Lindgren

Universitetsstyrelser med externa ledamöter har fått ökad makt på bekostnad av kollegiala styrelser i de flesta länder i Europa som en följd av införandet av New Public Management (se Kretek m.fl. 2013: 41). En sådan utveckling har också skett i Sverige där universitetsstyrelser och högskolestyrelser har högsta beslutsrätt vid lärosätet medan de kollegiala styrelserna har en rådgivande funktion och delegerad beslutsrätt: ”Styrelsen för en högskola har inseende över högskolans alla angelägenheter och svarar för att dess uppgifter fullgörs (Högskolelagen, kap. 2 § 2). Eftersom Högskolelagen också har mål om att ”jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas” (kap. 1 § 5) i högskolornas verksamhet har styrelserna en avgörande roll för hur lärosätet arbetar med jämställdhet. Utöver Högskolelagens paragraf om att alltid iaktta och främja jämställdhet framgår strävan efter jämställdhet även i Högskoleförordningens kapitel om utseende av ledamöter till styrelser för universitet: ”I förslaget [---] ska en jämn könsfördelning beaktas” (kap. 2 § 7a), vilket har lett till att kvinnor respektive män ofta fördelas numerärt jämnt i styrelserna. Lika antal kvinnliga som manliga externa ledamöter säkerställer dock inte att mål om jämställdhet förverkligas eftersom ledamöter och andra aktörer i styrelserna kan ha olika roller, kompetenser och mandat. I detta bidrag redovisar och jämför jag tre sätt att bedöma jämställdhet mellan kvinnor och män utifrån protokoll som dokumenterar arbetet under ett år i styrelser vid tre lärosäten.

Tidigare forskning

Det finns en hel del forskning om jämställdhet vid svenska lärosäten från olika discipliner. På uppdrag av Delegationen för jämställdhet i högskolan har Dahlerup (2010) sammanfattat forskningen och kommit fram till följande:

Det finns ett antal forskningsarbeten som analyserar akademins överordnade/dominerande kultur och normer från ett kritiskt genusperspektiv. Fokus i denna forskning läggs på spänningen mellan å ena sidan akademins hierarkiska och mansdominerade kultur och å andra sidan föreställningen om akademien som ett könsneutralt rum där det råder objektivitet och meritokrati. [---] Det finns ett stort behov av mer forskning på övergripande nivå. (Dahlerup 2010: 10)

I Dahlerups sammanställning ingår forskning om akademins kultur och normer som visar sig som jämställdhet eller brist på jämställdhet i forskning och utbildning inom särskilda ämnesområden eller institutioner. Där ingår

dock ingen forskning om jämställdheten i universitets- och högskolestyrelser eller om de protokoll som dokumenterar styrelsernas arbete.

Den europeiska forskning jag funnit om jämställdhet i universitets- och högskolestyrelser handlar om könsfördelningen i styrelserna. En studie från Storbritannien visar en sned könsfördelning med endast 32 % kvinnor (Sherer & Zakaria 2018). I en italiensk studie visas att sammansättningen av ledamöter i universitetsstyrelser i Italien har betydelse för jämställdhetsarbetet så att styrelser som domineras av män oftare saknar genusperspektiv i universitetens strategiska planer (Nardo m.fl. 2019: 446). Att könsfördelningen i styrelserna har betydelse för verksamheten visas också i en amerikansk studie om amerikanska universitet och högskolor. Studien visar att på lärosäten med kvinnliga ordföranden och rektorer ökar andelen kvinnliga akademiker snabbare än på lärosäten som har män i ledningen (Ehrenberg m.fl. 2012: 9).

Det finns några svenska språkvetenskapliga studier som påvisar bristande jämställdhet mellan könen i andra verksamheter vid universiteten, till exempel i interaktion på seminarier och andra diskussioner vid universitet (se Gunnarsson 1995 och Schlyter 1986). Här vill jag lyfta fram Schlyters slutsats om att skillnaden beror på vilken status talaren har. Hon beskriver det som att statusskillnad sammanfaller med kön eftersom kvinnor oftast har lägre status än män. Vidare menar Schlyter ”att det inte är tillräckligt att många kvinnor sitter i styrelser [...] – de måste också ha reellt inflytande, och inte bli dominerade språkligt” (1986: 66). En annan verksamhet som granskats språkligt ur ett jämställdhetsperspektiv är sakkunnigutlåtanden. Grönberg Gunnarsdotter (2003) har funnit att kvinnor och män värderas olika till fördel för männen, vilket blir synligt i hur deras meriter bedöms. En tredje verksamhet som granskats språkligt och som vänder sig till akademien är forskningsfinansierars utlysningstexter som Byrman (2006) visat vara utformade för att mer gagna män än kvinnor. Gunnarssons, Grönberg Gunnarsdotters och Byrmans studier är inte lika gamla som Schlyters, men de är inte heller dagsaktuella. Frågan är om den bristande jämställdheten som forskningen visat kvarstår trots ett idogt jämställdhetsarbete på universiteten.

Syfte och forskningsfrågor

Denna studie är ett försök att studera akademins övergripande nivå genom att granska protokoll från tre lärosätens högsta beslutande organ. Syftet är att med tre metoder med olika djup studera styrelser för universitet och högskolor utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Följande frågor besvaras i studien:

1. Hur är könsfördelningen bland ledamöter och andra deltagare i styrelsearbetet?
2. Hur betecknas ledamöter och andra deltagare i styrelserna i de ärenden som protokollförs?

3. Hur framträder kvinnliga respektive manliga ledamöter och andra deltagare som aktörer med ansvar i protokollen?

Genom att ställa tre olika frågor och analysera materialet med tre olika metoder vill jag också pröva och jämföra några sätt att granska jämställdhet så som den kan utrönas i texter.

Teori och metod

Som grund för denna studie ligger kritisk diskursanalys (Fairclough 1992, 2001) som förutsätter att texter speglar identiteter, relationer och världsbilder. Därmed utgår jag från att de protokoll som ligger till grund för den här studien kan påvisa vilken könsordning som råder i den sociala praktik som texterna produceras i. Den kritiska diskursanalysen bygger på systemisk funktionell grammatik som med beaktande av kontexten ger verktyg att analysera texter utifrån tre metafunktioner: textuell, ideationell och interpersonell (Halliday & Matthiessen 2004: 29f). För analyserna som redovisas i den här artikeln har jag granskat lexikala element som synliggörs i den textuella dimensionen och referenters semantiska roller som urskiljs i den ideationella dimensionen (se Halliday & Matthiessen 2004: 37f och 302). För att komma fram till kvantitativa mått som svar på forskningsfrågorna har jag identifierat och kategoriserat språkliga enheter. De tre olika analysmetoderna – en för vardera forskningsfråga – introduceras i detta avsnitt men beskrivs mer ingående med exempel i samband med att resultaten redovisas.

För att besvara de två första frågorna granskar jag lexikala enheter utifrån den textuella metafunktionen i protokollen. Fråga nummer ett handlar om vilka som deltagit i sammanträdena och besvaras genom att jag räknar kvinnonamn respektive mansnamn i de inledande delarna av protokollen där ledamöter och andra närvarande listas. Denna delstudie svarar mot Högskoleförordningens direktiv om att beakta en jämn könsfördelning mellan ledamöter i styrelserna (kap.2 § 7a), men eftersom de närvarande på styrelsesammanträdena också består av fackliga företrädare, studeranderepresentanter och anställda som föredrar ärenden inkluderas även dessa i studien. Fråga nummer två har till syfte att fördjupa analysen och visa hur ledamöter och andra deltagare framträder i protokollen med manliga, kvinnliga eller neutrala personbeteckningar.

För att besvara den tredje frågan om hur kvinnor respektive män framträder som aktörer med ansvar i protokollen identifierar jag semantiska roller i satserna, vilket innebär att jag studerar den ideationella metafunktionen (Halliday & Matthiessen 2004: 190f). Utgångspunkten för denna delstudie är att kvinnor liksom män som tilldelas en semantisk roll som *aktör* i en sats uppfattas som mer drivande och ansvarsfulla än kvinnor och män som tilldelas andra semantiska roller, till exempel semantiska roller

som *mål*, vilka utsätts för processer, eller *upplevare*, som tänker och känner utan att påverka processerna.

Eftersom de tre delanalyserna resulterar i kvantitativa mått med uppdelning på kvinnor och män eller kvinnligt, manligt och neutralt har jag beaktat en varning från Delegationen för jämställdhet i högskolan (SOU 2011) för att reducera jämställdhetsforskning till sifferexercis som cementerar föreställningar om skillnader mellan kvinnor och män:

För dem som arbetar praktiskt med jämställdhet innebär detta en utmaning. Å ena sidan är målet för jämställdhetsarbetet att kön inte ska spela någon roll. Å andra sidan bidrar samma arbete till att kön som kategori reproduceras. (2011: 87)

Jag är medveten om detta dilemma men har ändå valt att granska det insamlade materialet utifrån kön med förhoppningen att resultaten inte ska reproducera ojämställdhet utan visa på mönster som kan granskas kritiskt. Den första forskningsfrågan som får sitt svar genom att jag räknar förnamn skulle kunna innebära tre kategorier: kvinnonamn, mansnamn och könsneutrala namn. Jag har dock inte funnit något könsneutralt namn i något av protokollen, vilket gjort att jag endast redovisar andelen kvinnliga och manliga egennamn. Samma binära synsätt på kön ligger till grund för den tredje forskningsfrågan som utgår från att personerna som agerar på styrelsesammanträdena antingen är kvinnor eller män. Den andra forskningsfrågan som besvaras med data om antalet kvinnliga, manliga och neutrala personbeteckningar är dock inte lika polariserande eftersom indelningen görs i tre kategorier.

Material

Materialet består av 17 protokoll från år 2017 från universitetsstyrelsen vid Karlstads universitet (6 protokoll) och Linnéuniversitetet (5 protokoll) samt högskolestyrelsen vid Malmö högskola (6 protokoll). Att jag valt just dessa lärosäten beror på att jag började med mitt eget universitet, nämligen Linnéuniversitetet, och fyllde på med protokoll från andra lärosäten vars ledande positioner skiljde sig från Linnéuniversitetet med manlig ordförande och manlig rektor. Valet föll först på Malmö högskola med kvinnlig ordförande och kvinnlig rektor och därefter på Karlstads universitet med kvinnlig ordförande och flera personer som representerar rektorskapet, varav flest män. Att urvalet av protokoll är från år 2017 beror på att jag påbörjade studien 2018 och ville ha såväl aktuella protokoll som protokoll från ett helt verksamhetsår. Protokollen från Karlstads universitet har jag fått tillgång till från universitetets registrator medan övriga protokoll är hämtade direkt från respektive lärosätes webbplats. När jag ger exempel från protokollen förkortar jag Karlstads universitet till KAU, Linnéuniversitetet till LNU och Malmö högskola till MH.

Styrelserna

Antalet ledamöter i de tre styrelserna är 15, och dessa består av 8 externa ledamöter, 3 lärarrepresentanter, 3 studeranderepresentanter och rektor på respektive lärosäte. Regeringen utser rektorerna och de externa ledamöterna medan lärarrepresentanterna utses genom val på lärosätet och studeranderepresentanterna utses av studentkåren. Representanter från de fackliga organisationerna har närvaro- och yttranderätt, och dessutom deltar ett stort antal handläggare och chefer som föredragande i olika ärenden. Särskilda protokollföreläsare är också närvarande på sammanträdena, och samtliga protokoll som ingår i den här studien har skrivits av protokollföreläsare med kvinnliga förnamn.

På Karlstads universitet byttes flera ledamöter ut under 2017. Det gäller såväl externa ledamöter som lärar- och studeranderepresentanter. Bland ledamöterna fanns fler kvinnor än män, och en av de kvinnliga ledamöterna var ordförande för styrelsen. Under de två första sammanträdena under året representerades rektorsämbetet av den avgående kvinnliga rektorn, och vid det tredje och fjärde representerades det av två manliga ställföreträdare. En ny manlig rektor tillträdde under hösten och deltog i de två sista sammanträdena.

I Linnéuniversitetets universitetsstyrelse var de åtta externa ledamöter som utses av regeringen jämt fördelade med fyra kvinnor och fyra män före den nya utnämning som gjordes den 1 maj 2017. Därefter fördelades de externa platserna i styrelsen på fem kvinnor och tre män, och en av männen utsågs till ordförande. Under 2017 hade Linnéuniversitetet ett rektorsbyte, men både den avgående och den tillträdande var man.

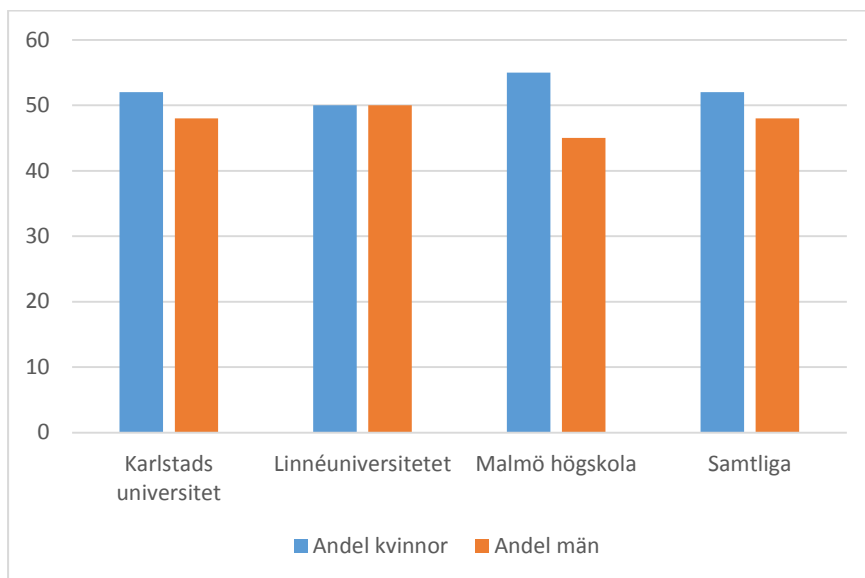
I styrelsen för Malmö högskola byttes en kvinnlig ordförande mot en annan kvinna under året medan den kvinnliga rektorn fortsatte på sin post. I övrigt var könsfördelningen relativt jämn bland ledamöterna. Totalt ingick 8 kvinnor och 7 män som ledamöter i högskolestyrelsen både före och efter det att några ledamöter hade bytts ut.

Styrelseprotokollen från de tre lärosätena har flera gemensamma drag. De har inledande sidor som i listform visar vilka som deltagit i respektive varit frånvarande från sammanträdena. Antalet paragrafer i protokollet är 12–19 bortsett från ett kortare protokoll med 3 paragrafer från ett e-postmöte vid Karlstads universitet och ett längre protokoll från Malmö högskola med 31 paragrafer. Protokollen från Karlstads universitet skrivs med paragrafrubriker och löptext under rubriken för varje ärende medan protokollet från Linnéuniversitetet och Malmö högskola skrivs i tre kolumner med ärendenummer, ärenderubriker och beskrivningar av hur ärendet hanteras i varsin kolumn. I den avslutande delen finns plats för underskrifter av såväl protokollföreläsare som justeringspersoner. I Linnéuniversitetets avslutande delar finns också uppgifter om att sammanträdet avslutats och tack till deltagarna medan dessa uppgifter finns i paragrafer i protokollet från Karlstads universitet och Malmö högskola. Samtliga

protokoll är kortfattade, och bara i undantagsfall framgår diskussioner eller enskilda ställningstaganden.

Könsfördelning bland ledamöter och andra deltagare

Den första delstudien ska besvara frågan om könsfördelningen i styrelserna och innebär att jag räknar kvinnliga respektive manliga egennamn på ledamöter och andra personer som har närvarorätt eller är föredragande på sammanträdena. Dessa framgår av de inledande delarna av protokollen där jag återfinner listor med namn på närvarande och frånvarande personer. Jag har utgått från att personer med kvinnonamn är kvinnor och personer med mansnamn är män, och jag har inte funnit några könsneutrala namn som krävt annan kategorisering. De sammanlagda siffrorna på de tre lärosätena visar att kvinnonamnen är något fler än mansnamnen, 227 mot 207, vilket motsvarar 52 % kvinnor och 48 % män. Se figur 1.



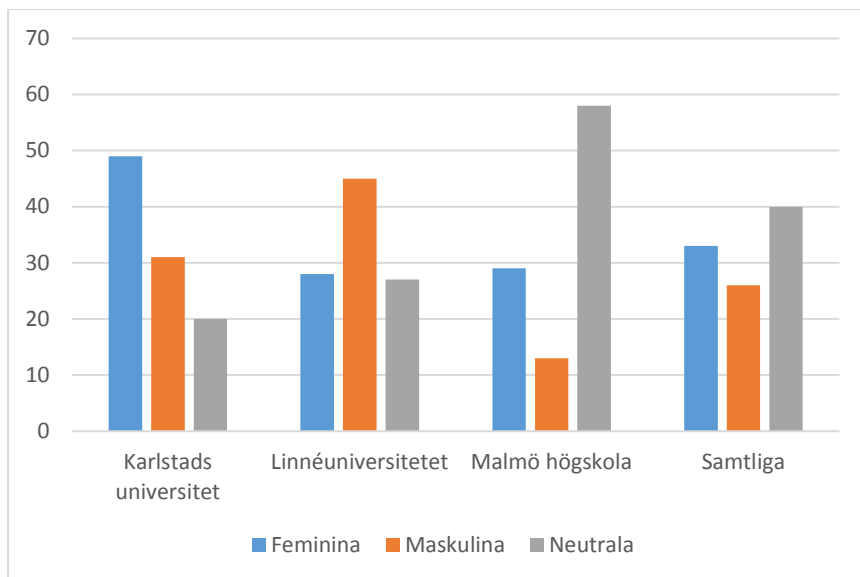
Figur 1. Procentuell fördelning av kvinnliga och manliga egennamn i protokollens inledande delar.

På Linnéuniversitetet nämns totalt 147 egennamn i de inledande delarna av protokollen, och könsfördelningen är jämn med 73 kvinnliga och 74 manliga namn. I protokollen från Karlstads universitet och Malmö högskola är könsfördelningen inte lika jämn. Karlstads universitet nämner totalt 138 egennamn i de inledande delarna i protokollen, och antalet kvinnliga namn är högre än antalet manliga: 72 mot 66. Malmö högskola nämner totalt 149 egennamn i de inledande delarna, och även här finns fler kvinnliga än manliga: 82 mot 67.

Den första frågan om könsfördelningen bland ledamöter och andra deltagare i styrelsearbetet kan besvaras med att fördelningen mellan kvinnor och män är relativt jämn. Sammansättningen vid Linnéuniversitet är så jämn den kan bli medan kvinnorna figurerar i något högre omfattning vid både Karlstads universitet och Malmö högskola.

Kvinnliga, manliga och neutrala personbeteckningar

I det andra steget granskar jag samtliga paragrafer och räknar personbeteckningar som refererar till ledamöter eller andra mötesdeltagare. Därefter fördelar jag dessa i tre kategorier: kvinnliga, manliga och neutrala personbeteckningar. I den första och andra kategorin återfinns framför allt kvinnliga och manliga namn. Även personliga pronomen ingår i kategorierna, men de är mycket sällsynta och finns endast i protokollet från ett e-postmöte vid Karlstads universitet där e-postkorrespondensen är infogad. Det finns inte heller personbetecknande ord som anger maskulinum, till exempel dekanus och justeringsman, eller femininum, till exempel emerita och lärarinna. I stället används neutrala former, till exempel rektor, dekan och ekonomichef, som står för personer som är verksamma i de olika ärendena utan att namnen anges, och dessa räknas till den tredje kategorin. Jag räknar *rektor* som ett neutralt personbetecknande ord i satsen ”Rektor informerar bland annat om [...] jämställdhetsintegrering” (LNU 2017-02-16 § 17). Eftersom jag söker personbetecknande ord som refererar till verkliga personer räknar jag däremot inte *rektor* i ”att fastställa process för rekrytering av rektor” (LNU 2017-02-16 § 11) som refererar till en funktion och inte till en person. De sammanlagda siffrorna för de tre lärosätena visar att de neutrala personbeteckningarna är vanligast och utgör 40 %, de manliga är ovanligast och står för 26 % medan de kvinnliga har platsen i mitten och står för 33 %. Se figur 2.



Figur 2. Procentuell fördelning av kvinnliga, manliga och neutrala personbeteckningar.

I protokollen från Karlstads universitetsstyrelse är kvinnonamnen mer frekventa än mansnamnen i de inledande delarna, och i paragraferna ökar skillnaden. De kvinnliga personbeteckningarna förekommer vid 61 tillfällen medan de manliga finns 38 gånger. Dessutom används de neutrala beteckningarna vid 25 tillfällen, oftast för ordförande som är kvinna men också för den kvinnliga universitetsdirektören.

I Linnéuniversitetets protokoll dominerar i stället de manliga personbeteckningarna i paragraferna trots att de kvinnliga och manliga egenamnen i protokollens inledande delar var jämnt fördelade. Neutrala beteckningar för ordförande och rektor används och refererar till manliga personer som innehar positionerna. Kvinnliga personbeteckningar är ungefär lika vanliga som de neutrala.

I protokollen från Malmö högskola är de neutrala personbeteckningarna i stor majoritet. De förekommer dubbelt så ofta som de feminina och är mer än fyra gånger vanligare än de maskulina.

Svaret på den andra frågan om hur ledamöter och andra deltagare framträder visar att styrelserna inte är så jämställda som framgår av den första delstudien. På Karlstads universitet dominerar kvinnliga personbeteckningar för dem som deltar på styrelsesammanträdena, på Linnéuniversitetet dominerar de manliga personbeteckningarna, och på Malmö högskola dominerar de neutrala. Med denna delanalys av protokollen kan man därför dra slutsatsen att Malmö högskolas styrelse är mest jämställd medan kvinnorna dominerar i styrelsen vid Karlstads universitet och männen i styrelsen på Linnéuniversitetet.

Kvinnor och män som aktörer med ansvar

I den tredje delstudien studerar jag hur språket skapar betydelser genom att ledamöter och andra deltagare tilldelas semantiska roller. Jag utgår från processer i satser eller andra satsvärdiga språkliga enheter i protokollen och identifierar semantiska roller som aktörer för kvinnorna respektive männen. I satsen ”Marie Eriksson och Cecilia Kjellgren informerar om uppdraget [---] med att ta fram en plan för jämställdhetsintegrering på Lnu” (LNU 2017-06-08 § 7) analyserar jag både Marie Eriksson och Cecilia Kjellgren som aktörer i processen att *informera*. Jag rekonstruerar passiva satser med stöd av såväl den språkliga kontexten som situationskontexten, till exempel analyseras ”De avgående ledamöterna avtackades” (LNU 2017-04-20) som att ’ordförande och rektor avtackade de avgående ledamöterna’, vilket innebär att två manliga ledamöter rekonstrueras som aktörer till processen att *avtacka*. Även när en person ingår som deltagare i mer än en process i sammandragna satser rekonstruerar jag satsen. I ”Bo Bergbäck ger en uppdatering [---] och visar bilder” (LNU 2017-02-16 § 4) har således Bo Bergbäck rollen som aktör både i processen att *ge* en uppdatering och att *visa* bilder. Ett tredje exempel på rekonstruktion är att lyfta fram utskrivna roller i satsförkortningar. I ”att utse Bengt Söderström att jämte ordförande justera dagens protokoll” (LNU 2017-04-20 § 1) har jag således tolkat Bengt Söderström som mål i processen att *utse* och som aktör i processen att *justera*. Jag har enbart räknat individuella deltagare och utesluter således kollektiva deltagare som kan vara både utskrivna, till exempel *styrelsen* i ”Styrelsen beslutar att fastställa årsredovisningen för 2016” (MH 2017-02-15 § 8), och underförstådda när de står i beslutskolumnen, till exempel ”att lägga protokollet till handlingarna” (LNU 2017-02-16 § 3) utan att styrelsen nämns.

Protokollen från styrelsen vid Karlstads universitet är särskilt kortfattade, och de flesta paragraferna skrivs enbart med rubrik, föredragande och beslut som i exemplet nedan (KAU 2017-02-21 § 10):

§ 10 Lägesrapport rektorsrekrytering, C2016/606

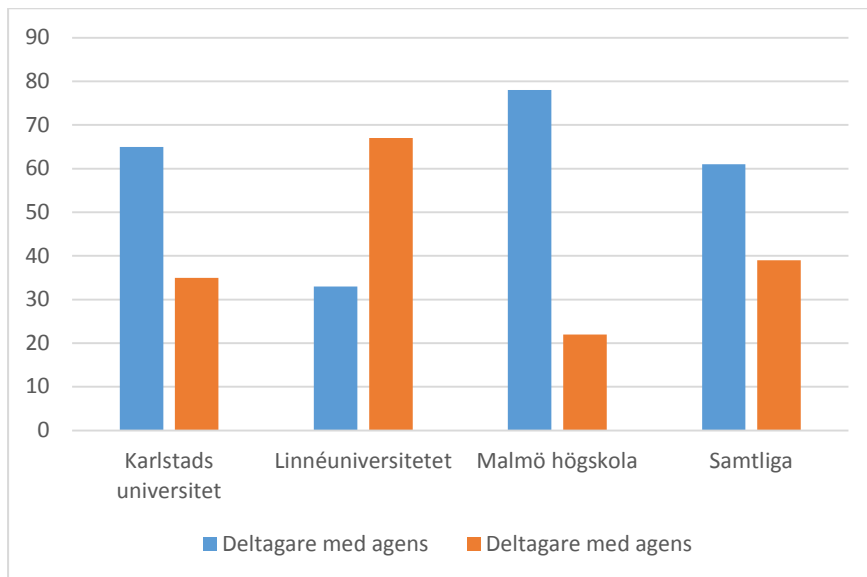
Föredragande: Karin Johansson

Föredragningen godkändes.

Eftersom paragrafen inte ingår i en sats har jag rekonstruerat ”Föredragande: Karin Johansson” till ’Karin Johansson föredrog ärendet’ med Karin Johansson som aktör i processen.

Vid några tillfällen har det inte framgått i protokollen vilken person som avses utan jag har fått identifiera personerna med stöd av andra protokoll, och vid något enstaka tillfälle med sökningar på webben. I Malmö högskolas protokoll (2017-04-21 § 21a) står till exempel att ”prorektor informerar” om ärendet, men det framgår inte på något ställe i protokollet vem som är prorektor. Jag har dock hittat uppgiften i den inledande delen i nästkommande protokoll (MH 2017-05-19).

Efter att jag har identifierat de semantiska rollerna som aktör i protokollen räknar jag dem för kvinnliga respektive manliga ledamöter och andra deltagare. Totalt är kvinnorna oftare förekommande som aktörer än männen. Kvinnornas andel av dessa semantiska roller är 61 %, och mänsens är 39 %. Se figur 3.



Figur 3. Procentuell fördelning av kvinnliga respektive manliga deltagare som aktörer i processer.

I linje med att Karlstads universitet har fler kvinnonamn än mansnamn i de inledande delarna av protokollen och fler kvinnliga personbeteckningar än manliga och neutrala inne i protokollen är det också kvinnor som upptar flest semantiska roller som aktörer. Dessa är betydligt vanligare bland kvinnorna än bland männen (65 % mot 35 %).

Linnéuniversitetets manliga dominans från analysen av personbeteckningar inne i protokollen blir också synlig i analysen av semantiska roller. De manliga deltagarna uppträder oftare i processerna än de kvinnliga deltagarna, och skillnaden är särskilt stor när det gäller deltagarroller som aktörer. Männen intar nämligen semantiska roller som aktörer dubbelt så ofta som kvinnorna (67 % mot 33 %).

Malmö högskolas kvinnliga dominans visar sig även i analysen av deltagarroller. Kvinnorna är i avsevärd majoritet när det gäller semantiska roller som aktörer (78 % mot 22 %).

Svaret på den tredje mer djupgående frågan om hur kvinnliga respektive manliga ledamöter och andra deltagare framträder som aktörer med ansvar i protokollen uppvisar således stora könsskillnader. På Karlstads universitet är

rollen som aktör nästan dubbelt så vanlig bland kvinnorna som bland männen, och på Malmö högskola är de nästan fyra gånger vanligare. På Linnéuniversitetet är det i stället männen som har störst andel roller som aktörer – rollerna är dubbelt så vanliga bland männen som bland kvinnorna. Med denna tredje delanalys kan man därför dra slutsatsen att ingen av styrelserna är jämställd utan fördelningen av de semantiska rollerna som aktörer överensstämmer med könsfördelningen på de personer som har framträdande positioner i styrelserna.

Slutsats och diskussion

Med stöd av de tre delstudier jag gjort om jämställdhet i högskolor och universitets styrelser drar jag två slutsatser. Den ena slutsatsen handlar om resultatet, och den andra handlar om metoderna för analyserna.

Trots att fördelningen mellan kvinnor och män är relativt jämn och neutrala personbeteckningar ofta används för externa ledamöter, lärarrepresentanter, studeranderepresentanter och övriga deltagare i de tre styrelserna vågar jag påstå att styrelserna inte var jämställda under det år som granskades. Den tredje mer ingående analysen utifrån kvinnors och mäns semantiska roller visar nämligen att kvinnorna dominerade på två lärosäten och männen på det tredje. Det är således inte självklart att en jämn könsfördelning bland ledamöter och andra deltagare eller könsneutrala personbeteckningar resulterar i jämställdhet i lärosätenas högst beslutande organ. Den här studien pekar i stället mot att det är könet på de mest framträdande deltagarna som avgör hur jämställt styrelsearbetet blir. På de tre lärosäten som ingår i den här studien har rektors och ordförandens kön haft stor betydelse för resultatet, men även könet på förvaltningschefen eller motsvarande har haft betydelse. Därmed sammanfaller resultatet med Schlyters studie (1985) om att det är personernas status som avgör identiteter och relationer i möten. När kvinnor liksom män får tillgång till makt agerar de utifrån sina befogenheter.

Jag har använt tre olika metoder för att granska jämställdheten i styrelser. Alla metoderna är kvantitativa och baserar sig på protokoll. I den första delstudien som är mest ytlig räknar jag kvinnliga respektive manliga egennamn på ledamöter och andra deltagare som är listade i protokollens inledande delar, och denna delstudie resulterar i att styrelsearbetet är relativt jämställt. I den andra delstudien går jag lite mer på djupet och räknar kvinnliga, manliga och neutrala personbeteckningar som refererar till ledamöter och andra mötesdeltagare som nämns i paragraferna, och denna delstudie visar att det är betydande skillnader mellan de olika lärosätenas styrelser – Malmö högskolas styrelse har flest neutrala personbeteckningar medan styrelsen för Karlstads universitet har flest kvinnliga och styrelsen för Linnéuniversitetet flest manliga. I den tredje delstudien fördjupar jag analysen och räknar de semantiska roller som aktörer för kvinnor respektive män, och denna delstudie påvisar stora skillnader mellan kvinnor och män –

kvinnorna dominerar i två styrelser och männen i den tredje. Slutsatsen jag kan dra av detta är att jämställdhet inte kan fastställas genom enkla kvantitativa studier och att metoder för att bedöma jämställdhet behöver förfinas. Den tredje metoden att studera jämställdhet med stöd av semantiska roller kräver en större arbetsinsats men synliggör styrelsearbetet på ett djupare plan.

Referenser

- Byrman, Gunilla (2006), *Det förbisedda jämställdhetsdirektivet. Text- och genusanalys av tre utlysningstexter från VINNOVA*. Stockholm: VINNOVA.
- Dahlerup, Drude (2010), *Jämställdhet i akademien – en forskningsöversikt*. Delegationen för jämställdhet i högskolan.
- Ehrenberg, Ronald G., Jakubson, George H., Martin, Mirinda L., Main, Joyce B. och Eisenberg, Thomas (2012), ”Diversifying the faculty across gender lines: Do trustees and administrators matter?”, *Economics of Education Review*, February 2012: 9–18.
- Fairclough, Norman (1992), *Discourse and Social Change*. Cambridge: Polity.
- Fairclough, Norman (2001), *Language and Power*. Andra upplagan. Harlow: Longman.
- Grönberg Gunnarsdotter, Anna (2003), *Meritvärdering ur jämställdhetsperspektiv: Språket i sakkunnigutlåtanden*. Jämställdhetskommittén skriftserie 8, Göteborgs universitet.
- Gunnarsson, Britt-Louise (1995), ”Academic leadership and gender. The case of the seminar chair”, i Broch, T. Bull & T. Swan (red.), *Proceedings of the 2nd Nordic conference of language and gender*, s. 174–193.
- Halliday, M.A.K. och Matthiessen, Christian M.I.M. (2004), *An introduction to functional grammar*. Tredje upplagan. London: Arnold.
- Högskoleförordningen (SFS 1993: 100), Utbildningsdepartementet. Hämtad 2019-02-04 på https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/hogskoleforordning-1993100_sfs-1993-100
- Högskolelagen (SFS 1992: 1434), Utbildningsdepartementet. Hämtad 2019-02-04 på https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/hogskolelag-19921434_sfs-1992-1434
- Kretek, Peter M, Dragšić, Žarko och Kehm, Barbara M. (2013), ”Transformation of university governance: on the role of university board members”, *Higher Education*, 65: 39–58.
- Nardo, Maria Teresa, Mazzotta, Romilda & Vingelli, Giovanna (2019), *ICGR 2019 2nd International Conference on Gender Research* (Roma Tre, Università degli studi. Paola Paoloni, Mauro Paoloni, Simona Arduini red.)
- Sherer, Michael J. & Zakaria, Idlan (2018), ”Mind that gap! An investigation of gender imbalance on the governing bodies of UK universities”, *Studies in Higher Education*, 43.4: 719–736.
- SOU 2011:1 (2011), *Svart på vitt – om jämställdhet i akademien*. Delegationen för jämställdhet i högskolan. Fritzes Offentliga publikationer, Stockholm.

Schlyter, Suzanne (1986), "Makt och kön i språklig interaktion", i *Makt och kön. Rapport från ett seminarium 17–18 oktober 1985*. JÄMFO. Delegationen för jämställdhetsforskning, s. 51–68.