



UTBILDNINGSDEPARTEMENTET

VÄRDERING AV KVINNORS
RESPEKTIVE MÄNS MERITER
VID TJÄNSTETILLSÄTTNING
INOM UNIVERSITET OCH
HÖGSKOLOR

Av Ulla Riis och Leif Lindberg

Illustration: Ugglan och musen, Lasse Åberg

Ds 1996:14

Förord

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes, Offentliga Publikationer, på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningskontor.

Beställningsadress: Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Fax: 08-20 50 21
Telefon: 08-690 91 90

Svara på remiss. Hur och Varför. Statsrådsberedningen, 1993.
- En liten broschyr som underlättar arbetet för den som skall svara på remiss.

Broschyren kan beställas hos:

Regeringskansliets förvaltningskontor
Arkiv- och informationsenheten
103 33 Stockholm
Fax: 08-790 09 86
Telefon: 08-405 24 81

Ett viktigt mål för universitet och högskolor är att främja jämställdheten mellan kvinnor och män inom högre utbildning och forskning. En av de frågor som stått i fokus för jämställdhetsdebatten på detta område är meritvärderingen vid tillsättning av lärartjänster. På förslag av Arbetsgruppen för jämställdhet inom högre utbildning och forskning, JÄST-gruppen, gav regeringen våren 1994 Linköpings universitet medel för en förstudie om denna fråga. Universitetet uppdrog åt professor Ulla Riis och universitetslektor Leif Lindberg att genomföra studien.

Förstudien har nu avslutats och föreliggande rapport överlämnats till Utbildningsdepartementet. Undersökningen har haft till syfte inte bara att belysa den frågeställning som rapportens rubrik anger utan även att vara metodprovande och att leda fram till förslag om fortsatt forskning.

Författarna står själva för analys och slutsatser.

Stockholm i februari 1996

Göran Löfdahl
Statssekreterare

NORSTEDTS TRYCKERI AB
Stockholm 1996

ISBN 91-38-20199-2
ISSN 0284-6012

INNEHÅLL

Förord	sid 7
Sammanfattning	9
1. Problemet	15
1.1 Bakgrund	15
1.2 Argument för jämställdhet mellan kvinnor och män	16
1.3 Jämställdheten i högskolan – en statistisk belysning	17
1.4 Varför en studie av tjänsteställsättning vid universitet och högskolor?	21
2. Förklaringsförsöken ...	25
2.1 ... i samhällsdebatten ...	25
2.2 ... och i vetenskaplig och internationell belysning	28
3. Lagstiftning och avtal	41
4. Proceduren vid tillsättning av lärartjänster i högskolan	45
4.1 Proceduren	45
4.2 Kommentarer	49
5. Uppgiften	51
6. Uppläggning, material och metod	53
7. Val av fakultetsområden och fakulteter; karakteristik över dessa	59

7.1	Val av fakultetsområden och fakulteter	59
7.2	Karakteristik över valda fakultetsområden och fakulteter	61
8.	Resultat	75
8.1	Kvinnoandelar av olika slag	75
8.2	Sakkunnigas och tjänsteförslagsnämnders arbete	78
8.3	En kvalitativ analys av sakkunnigmaterialet	81
9.	Diskussion av de resultat som belyser meritvärdering vid tjänstetillsättning i högskolan	99
9.1	Brister i undersökningen	99
9.2	Resultaten jämförda med Elisabeth Fürsts resultat	100
9.3	Tjänstetillsättningsproceduren – en anakronism i ett modernt universitetssystem	107
10.	Erfarenheter från förstudien som sådan och slutsatser	111
10.1	Om prövade metoder	111
10.2	Konturerna till ett forskningsprogram	112
10.3	Rekommendationer och tankar om möjliga förändringar i proceduren vid tillsättning av lärartjänster vid universitet och högskolor	115
<u>Bibliografi</u>		
	Samtida svenskt och norskt tryck med referat	119
	Internationell litteratur	131
	Officiellt tryck	132
	Otryckta källor	135
<u>Bilaga 1: Tabellbilaga</u>		
	Tabell 1–4. Teknisk fakultet. Antal professorer och kvinnoandel därav år 1986 och 1992.	137
	Tabell 5–6. Humanistisk fakultet. Antal professorer och kvinnoandel därav år 1986 och 1992.	138
	Tabell 7–8. Medicinsk fakultet. Antal professorer och kvinnoandel därav år 1986 och 1992.	139
	Tabell 9–10. Samhällsvetenskaplig fakultet. Antal professorer och kvinnoandel därav år 1986 och 1992.	140
	Tabell 11–12. Teologisk fakultet. Antal professorer och kvinnoandel därav år 1986 och 1992.	141
	Tabell 13–14. Matematisk-naturvetenskaplig fakultet. Antal professorer och kvinnoandel därav år 1986 och 1992.	141
	Tabell 15–18. Antal professorer och kvinnoandel därav över sex fakulteter år 1986 och 1992. Exklusive respektive inklusive forskningsrådets tjänster.	142
	<u>Bilaga 2: Texter om jämställdhet i sakkunnigutlåtanden och i protokoll.</u>	145
	<u>Bilaga 3: Sju ärenden ingående i den kvalitativa analysen</u>	151

FÖRORD

Linköpings universitet har genom regeringsbeslut tilldelats medel för "en förstudie beträffande hur kvinnliga sökandes meriter värderas vid tjänstetillsättning inom universitet och högskolor i relation till hur manliga sökandes meriter värderas" (regeringsbeslut 1994-05-19).

Universitetets ledning har i sin tur uppdragit åt Ulla Riis, institutionen för Tema, att genomföra den aktuella förstudien. Leif Lindberg, pedagogiska institutionen vid Umeå universitet, har engagerats i arbetet. Uppdraget har gällt att genomföra en förstudie med inriktning på att belysa följande frågeställningar:

"1. I vilken utsträckning har jämställdhetslagen och 7 kap. i medbestämmandeavtalet för det statliga området (MBA-S) tillämpats vid tillsättning av sådana tjänster i högskolan, för vilka doktorsexamen (motsv) är ett krav, dvs tjänster som professor, lektor och forskarassistent?"

2. Har, vid tillsättning av sådana tjänster i högskolan, kvinnors meriter värderats på ett annat sätt än mäns meriter, i sådana fall där såväl kvinnor som män funnits bland de sökande?"

Arbetsgruppen för jämställdhet inom högre utbildning och forskning, JAST-gruppen, har fungerat som referensgrupp.

Vi har egna erfarenheter av arbete i tjänsteförslagsnämnd. Ulla Riis har under fyra år lett arbetet med närmare 90 tillsättningsärenden vid den filosofiska fakulteten i Linköping. Leif Lindberg har i ca tio år varit ledamot av tjänsteförslagsnämnden inom samhällsvetenskapliga fakulteten i Umeå och har varit med om ett hundratal tillsättningsärenden. Vi har båda haft ett flertal sakunniguppdrag.

Vi riktar ett tack till de personer vid berörda fakultetskanslier som hjälpt oss att ta fram material.

Resultaten av förstudien överlämnas härmed.

Linköping och Umeå i december 1995

Ulla Riis

Leif Lindberg

SAMMANFATTNING

Uppdraget

I föreliggande undersökning, som är en förstudie, har meritvärdering vid tjänstetillsättning av lärartjänster inom universitetet och högskolor studerats. Tjänster som professor, lektor och forskarasistent har ingått i undersökningen. Förstudien har genomförts med inriktning på att belysa följande frågeställningar:

"1. I vilken utsträckning har jämställdhetslagen och 7 kap. i medbestämmandeavtalet för det statliga området (MBA-S) tillämpats vid tillsättning av sådana tjänster i högskolan, för vilka doktorsexamen (motsv) är ett krav, dvs tjänster som professor, lektor och forskarasistent?"

2. Har, vid tillsättning av sådana tjänster i högskolan, kvinnors meriter värderats på ett annat sätt än mäns meriter, i sådana fall där såväl kvinnor som män funnits bland de sökande?"

Ovannämnda regelverk innebär bl a att om det bland sökande till tjänst i högskolan finns både kvinnor och män och om deras meriter är likvärdiga eller i det närmaste likvärdiga, så skall sökande från det underrepresenterade könet föreslås till tjänsten. Inom de aktuella tjänstekategorierna utgör kvinnorna, i princip utan undantag, det underrepresenterade könet. Detta är en undersökning om eventuell diskriminering av kvinnor som drabbar dem på grund av kön.

Förstudien skall inte bara belysa ovanstående frågor utan den skall även vara metodprovande och leda fram till förslag om fortsatt forskning.

Uppläggning och metod

Materialet har utgjorts av sakkunnigutlåtanden och protokoll från tjänsteförslagsnämnder vid fyra olika fakulteter vid lika många universitet och högskolor. Sex år har utgjort urvalsår i perioden 1982–1994. Totalt har 311 tjänstetillsättningsärenden identifierats

och bland dessa har det funnits sökande av båda könen till 147 tjänster. För 126 ärenden har vi kunnat få de handlingar som behövs för analysarbetet.

Ur dessa handlingar har ett antal kvantitativa upplysningar hämtats, t ex antal sökande av respektive kön, antal sakkunniga av respektive kön, antal tätgruppsplacerade personer av respektive kön, de slutligen förordnade personernas kön, förekomst av oenighet under tillsättningsprocessen, m m. På detta sätt har kvinno- och mansandelar av olika slag kunnat bestämmas.

I ett andra led i arbetet har de "bråksaker" identifieras som inneburit att det rått någon grad av oenighet som omfattar minst en kvinna och minst en man. Tjugofyra ärenden av de 126 har innefattat sådan oenighet och dessa ärenden har underkastats kvalitativ analys. Denna analys tar sin utgångspunkt i resultatet av en norsk studie publicerad 1988 och författad av sociologen Elisabeth Fürst. Hennes kvalitativa analys gjordes på ett material från nitton tillsättningsärenden, vilka alla gällde professorer vid Oslo universitet.

Resultaten i sammanfattning

Undersökningens kvantitativa del visar bl a att kvinnor hävdat sig bra i konkurrens om tjänster under den studerade tidsperioden och att de hävdat sig bättre med tiden. Kvinnorna utgjorde 22 procent av de sökande i materialet och 31 procent av de slutliga tjänsteinnehavarna. Knappt hälften av alla kvinnor och hälften av alla män blev placerade i tätgrupp. Den vanligaste situationen var att en eller två kvinnor konkurrerade med sex-sju män. I 65 procent av alla tillsättningsärenden blev minst en kvinna placerad i tätgrupp. En förklaring till att kvinnorna hävdar sig allt bättre över tid har att göra med demografiska förhållanden; kvinnorna blir successivt en större andel av dem som avlägger doktorsexamen.

I undersökningen av de 24 ärenden som analyserats kvalitativt användes en metod för läsning av sakkunnigutlåtanden som utvecklats med utgångspunkt i Fürsts redovisning av erfarenheter från den norska studien. Det används sättet att läsa och analysera sakkunnimaterialet följer ganska nära Fürsts ansats. Undersökningens kvalitativa del visar inte någon förekomst av diskriminerande mönster av den typ Fürst såg i sitt material. Mer än hälften av de 24 tjänsterna har dessutom fått kvinnor som innehavare. Även detta står i kontrast till utfallet i Fürsts material.

1 Av de 24 tjänsterna har hittills 21 tillsatts med elva kvinnor och tio män. För två tjänstetillsättningar har överklagande skett och ärendena är ännu ej avgjorda. I båda fallen

Därutöver har analysen, enligt vår bedömning, visat att gällande lagstiftning om jämställdhet ej har fungerat i två av de 24 - eller egentligen av de 126 - ärendena. Två av 126 är en liten andel, men det är illa nog att dessa två ärenden finns.

Ytterligare ett resultat av förstudien/undersökningen gäller proceduren för tillsättning av lärartjänster i högskolan. Denna procedur framstår som tung, långsam, icke effektiv och otidsenlig. Det finns indikationer på att detta kan missgynna kvinnliga sökande och det innebär att en mycket stor del av alla sökande - många män och många kvinnor - ser på denna procedur med misstänksamhet. Det samma gäller även personer utanför de sökandes skara. Överhuvudtaget är det gällande regelverket och den nuvarande proceduren föga förenlig med modernt ledarskap. För det svenska universitets- och högskolesystemet tillämpas ännu vid mitten av 1990-talet ett regelsystem som har sina rötter i 1870-talet. Konkret tar sig detta bl a uttryck i att de sakkunniga ofta genomför sin uppgift utan att redogöra för de kriterier på "visad skicklighet" som de tillämpar. Inte heller får de sakkunniga tydliga premisser att arbeta emot. De slutsatser och konklusioner som blir resultatet av sakkunnigas och tjänsteförslagsnämnders arbete blir därmed inte motiverade för personer utanför denna krets.

Konturena till ett forskningsprogram

Mot bakgrund av att den empiriska undersökningen var avsedd att vara en förstudie har ett större forskningsprogram skisserats. I detta bör minst följande frågor eller delstudier ingå:

- Den använda arbets- och analysmodellen bör prövas på ett större material med fler ärenden och större representativitet vad gäller fakulteter i riket.
- Studium av alla tillsättningsärenden inom en fakultet över många år skulle möjliggöra vissa "historiska överprövningar" om undersökningsperioden är tillräckligt lång och den valda fakulteten är tillräckligt stor. Det skulle också vara möjligt att i efterhand visa vilka kriterier på skicklighet som har tillämpats från tid till annan inom ett fakultetsområde. (Se vidare sid 112)

har tjänsteförslagsnämndens majoritet föreslagit en kvinna till innehavare. En tjänstetillsättning avbröts.

- Av de stora fakultetsområdena saknas samhällsvetenskap i vårt material. Det är viktigt att detta förhållandevis unga fakultetsområde med stark tillväxt blir föremål för en studie. (Se vidare sid 113)
- Det skulle vara av värde att pröva arbets- och analysmodellen på sakkunnigutlåtanden som utarbetats inför prövning av docentkompetens. (Se vidare sid 113)
- En undersökning bör göras av hur det går till när tjänster inrättas och ledigkungsörs och när tjänstebenämningar fastställs.
- En liknande delstudie bör behandla vanliga procedurer för sökande efter och utseende av sakkunniga.
- Tillsättningsproceduren synes vinna i kvalitet om den har föregåtts av ett grundligt och öppet förberedelsearbete. Detta bör studeras närmare. (Se vidare sid 114)
- En kartläggning bör göras av utarbetade riktlinjer och av utbildningsinsatser som vänder sig till tjänsteförslagsnämnder, sakkunniga och/eller sökande och studium av dessa åtgärders betydelse. (Se vidare sid 114)
- En intervjustudie med personer som har sett tjänsteförslagsnämnders och sakkunnigas arbete inifrån är av intresse. (Se vidare sid 115)
- Sakkunnigutlåtanden utgör texter av ett alldeles speciellt slag och en språkvetenskaplig genrestudie av utlåtanden skulle troligen kunna avkasta intressanta resultat. (Se vidare sid 115)

Rekommendationer som gäller att främja jämställdheten inom högskolan genom generellt höjd kvalitet och effektivitet i rekryteringsprocedurerna

- Den handledning för tjänsteförslagsnämnder i jämställdhetsfrågor som utarbetades på initiativ av landets jämställdhets-handläggare för sex år sedan borde ses över och ges ut i en ny version. (Se vidare sid 115)

- Det bör finnas utbildningsmöjligheter för tjänsteförslagsnämnder och det bör utvecklas mer aktiva och mer effektiva arbetsformer av och för tjänsteförslagsnämnder. Detta är främst uppgifter för varje universitet och högskola. (Se vidare sid 115f)
- Alla tjänsteställningsärenden bör inte behandlas på exakt samma och tunga, resurskrävande sätt som i dag. Om sakkunniga och övriga ledamöter fokuserar sitt arbete, t ex genom att tidigt identifiera en fätgrupp och genom att begränsa det antal skrifter som de sökande får lämna in för bedömning skulle det underlätta och effektivisera de sakkunnigas arbete och öka trovärdigheten i detta arbete. (Se vidare sid 116)
- Det synes vara värdefullt att tjänsteförslagsnämnden i sin helhet inleder sitt arbete med att gemensamt gå igenom förutsättningarna för en enskild tjänsteställning. I samband med detta skall jämställdhetsfrågan tas upp. Först sedan ett inledande arbete i tjänsteförslagsnämnden är gjort bör de sakkunniga få del av de sökandes handlingar. (Se vidare sid 116)
- Det är viktigt att frågan om kriterier på vetenskaplig skicklighet tas på allvar. Premisser och konklusioner måste för det första kunna hållas isär. Om det för det andra alltid funnes uppsatta kriterier, mot vilka t ex de sökande kunde följa de sakkunnigas resonemang och tjänsteförslagsnämndens beslut, skulle detta undanröja mycken misstänksamhet bland sökande. Sådana kriterier bör fastställas för varje tjänst. Detta bör ske i samband med att tjänst ledigkungsörs. (Se vidare sid 116)
- De sakkunniga har i dag en dubbel roll; dels att som särskilt förtrogna med tjänstens ämne utarbeta ett expertutlåtande, dels att som ledamöter i nämnden delta i beslut om förslag till tjänsteinnehavare. Det borde övervägas att begränsa de sakkunnigas uppgift till att enbart omfatta expertrollen. (Se vidare sid 116f)
- Införande av "immateriella akademier" för professorer och lektorer bör övervägas. För det första skulle ett antal personer inte söka tjänster, som de inte avser att tillträda. Redan detta skulle antagligen minska antalet sökande och höja effektiviteten i rekryteringsarbetet. För det andra skulle varje sökande kunna bli bedömd vid en tidpunkt som hon eller han själv väljer. För det tredje skulle bedömningarna bli absoluta i stället för relativa.

Till nackdelarna hör det motstånd som är att räkna med från delar av dagens professorsgrupp. Vidare skulle anspråken på gemensamma fakultetsmedel växa med en växande grupp personer med prövad professorskompetens.

Ett sådant system skulle sannolikt gynna kvinnor inne i den akademiska karriären såtillvida att de kvinnor som vill kan få sin kompetens prövad utan att nödvändigtvis söka en tjänst. I ämnen med många kvinnor skulle givetvis andelen kvinnor med titeln professor öka. I ämnen med många män skulle givetvis andelen män med denna titel också öka. Det är sålunda inte självklart att andelen kvinnliga professorer i Sverige skulle öka med denna typ av befordran. Ett förslag om immateriella akademier motiveras här med att det skulle bidra till en nödvändig rationalisering av tjänstetillsättningsystemet utan att rucka på detta systems grundvalar. (Se vidare sid 117)

- Slutligen föreslås att regler som utfärdas på nationell nivå förblir få och "minimalistiska" men att de regler som behålls bevarar och bygger på principen om interakademisk samverkan.

Kapitel 1. PROBLEMET

1.1 Bakgrund

Frågor som gäller jämställdhet mellan kvinnor och män engagerar många människor i dag. Frågor som gäller diskriminering på grund av kön lämnar få personer oberörda – oavsett om det handlar om huruvida sådan diskriminering sker eller om det handlar om sannolika orsaker och konsekvenser.

Under läsåret 1994/95 var samhällsdebatten i ämnet fokuserad på jämställdhet inom universitet och högskolor, särskilt så som den kommer till uttryck i lärartjänstesystemet. I februari 1995 presenterade regeringen en proposition om jämställdhet mellan kvinnor och män inom utbildningsområdet. Bl a föreslogs inrättande av ett antal professurer för att åstadkomma en jämnare könsfördelning inom professorsgruppen och för att ge en förstärkning inom vetenskapsområden där det är motiverat från forskningens och forskarutbildningens utgångspunkter.¹ I sitt förslag anger regeringen också att "positiv särbehandling vid behov [bör] tillämpas" när dessa tjänster tillsätts.² Denna del av förslaget väckte många känslor och generade mycken debatt.

I januari 1995 uppdrog regeringen åt en särskild utredare att föreslå åtgärder som främjar kvinno- och jämställdhetsforskning, inklusive lämpliga organisatoriska arrangemang, och att ge förslag angående stöd till forskare av underrepresenterat kön.³ Utredaren presenterade sitt betänkande i början av december 1995 under titeln "Viljan att veta och viljan att förstå. Kön, makt och den kvinnovetenskapliga utmaningen i högre utbildning".⁴

Det arbete som här skall redovisas inleddes sommaren 1994. Det råder ingen tvekan om att vårt ämne, som var dagsviktigt redan då, har ökat kraftigt i aktualitet under den tid som gått. Detta har känts spännande och varit välkommet.

1 Proposition 1994/95:164, s 35ff

2 Regeringens beslut regleras i SFS 1995:936

3 Utbildningsdepartementet Kommittédirektiv 1995:8. Utredaren skulle samråda med JÄST-gruppen, med centra/fora vid universitet och högskolor, med Kvinnohistoriska samlingsarna vid Göteborgs universitet samt med Forskningsrådsnämnden. Den sistnämnda förfogar över ett anslag för kvinno- och jämställdhetsforskning.

4 SOU 1995:110

Kunskapsläget på området är tyvärr bristfälligt och mycket av den livliga debatten har hämtat näring ur de olika debattörernas vardags erfarenheter av tjänstetillsättning inom universitet och högskolor. En annan källa har varit samhällsvetenskaplig och humanistisk teorbildning med genusperspektiv, men här har då saknats empiriska undersökningar som man kunnat matcha mot teori.

Det föreligger sålunda flera omständigheter som innebär att det är roligt att få lägga fram resultaten från en empirisk undersökning just nu. Ändå – och just därför – är det viktigt att tydliggöra denna studies avgränsningar:

Den är för det första en undersökning på ett begränsat empiriskt material med syfte att kasta ljus över de valda frågeställningarna, inte att slutgiltigt besvara dem. Förhoppningsvis kan därmed vissa antaganden i debatten vinna stöd och andra avfärdas som ogrundade uppfattningar.

Det är för det andra en förstudie med metodprovande syfte inför vad som skulle kunna bli ett framtida forskningsprogram i ämnet. För en del år sedan genomfördes i Norge en undersökning av tjänstetillsättningsprocessen i den norska högskolan (Fürost 1988). Rapporten gav upphov till en intensiv debatt. Ett återkommande tema var kritik mot undersökningsuppläggnings och mot de valda metoderna. Föreliggande studie kommer bl a att utmynna i en granskning av de frågor som vi har sökt svar på och av de metoder som vi har prövat. Vi har bl a prövat Fürosts resultat på vårt material.

Lika viktigt är emellertid en inventering av forskningsfrågor som bör ställas och av vetenskapliga angreppssätt som bör prövas. Vårt studieobjekt är en kultur, en kultur med ett formellt ansikte och med ett informellt – det senare gör objektet mycket svårfångat. I den mån någon lyckas "fånga" detta objekt/denna process är det sannolikt att processen försöker vrida sig ur greppet genom att ändra form eller innehåll.

1.2 Argument för jämställdhet mellan kvinnor och män

Kvinnorna är hälften – i befolkningen och numer också i högskolans grundutbildningar. Tre skäl brukar anföras för en ökad jämställdhet i samhällslivet i allmänhet och inom t ex universitet och högskolor – den arbetsplats och samhällsinstitution som vi här skall intressera oss för.

För det första framhålls rättviseaspekten; kvinnor och män skall ha samma tillgång till arbets- och samhällslivets olika områden, de skall kunna välja arbete och deltagande i olika samhällsaktiviteter

efter läggning och intresse och individens arbete och deltagande skall värderas och belönas oberoende av hennes eller hans kön. Det är lika viktigt att en pojke vågar välja att utbilda sig till forskollärare som att en flicka vågar välja att bli civilingenjör. Men om det är så att civilingenjörens yrkesverksamhet systematiskt blir värderat högre än forskollärarens, t ex lönemässigt, förstärker detta faktum rättvisekravet vad gäller kvinnors möjligheter att välja tekniken. (Det är naturligtvis viktigt att komma ihåg att status- och löneskillnader alltid är sociala konstruktioner och därmed möjliga att ändra.)

För det andra är en kvalitetsaspekt numer erkänd av de flesta; kvinnor och män gör delvis olika erfarenheter i livet och använder ofta dessa erfarenheter på olika sätt. Det är lätt att som individ eller organisation fastna i ett perspektiv och att omtolka signaler från omvärlden på ett slentrianmässigt sätt; det är omvänt svårt att leva med flera perspektiv på fenomenen och processer. Om både kvinnors och mäns erfarenheter och perspektiv tas till vara betyder det ett berikande av utvecklingen inom alla samhällsområden. I resonemangets förlängning ligger föreställningen om att samhällsekonomin stärks om en nations resurser tas till vara väl. Det gäller speciellt de mänskliga resurserna, hävdar t ex Produktivitsdelegationen¹ som vinner gehör hos bl a JÄST-gruppen.²

Rättviseargumentet och kvalitetsargumentet återfinns hos de allra flesta debattörer och författare i ämnet. Det gör däremot inte intresseargumentet. Alla situationer är inte – så som det nyss nämnda samhällsekonomiska argumentet låter antyda – vinna-vinna situationer. Det finns situationer där en gruppns intresse av att få (ökad) del av makt och materiella resurser endast kan tillgodoses på en eller flera andra gruppers bekostnad. Det är då ett nollsummespel. Denna sida av jämställdhetsarbetet förbigås ofta i diskussionen om kvinnornas ställning i högre utbildning och forskning, något som bl a Eduards & Åström påpekat.³

1.3 Jämställdheten i högskolan – en statistisk belysning

Drygt hälften av alla examina som avläggs inom universitet och högskolor avläggs av kvinnor. Bortom denna punkt i utbildningshierarkin sker emellertid något med kvinnoandelen; den minskar med varje ytterligare nivå. För år 1992/93 var situationen denna:

1 SOU 1991:82

2 Ds 1992:119

3 Eduards & Åström (1993)

Tabell 1.1. Andel kvinnor på de universitetslärartjänster för vilka krävs avlagd doktorsexamen samt andel kvinnor som avlade doktorsexamen resp antogs till forskarutbildning 1992/93. (prop 1994/95:164; VHS 1994)

Andel kvinnliga professorer	7 %
Andel kvinnliga lektorer	21 %
Andel kvinnliga forskarassistenter	24 %
Andel kvinnor som avlade doktorsexamen	30 %
Andel kvinnor som antogs till forskarutbildning	38 %

I Sverige har kvinnor haft tillträde till universiteten i endast omkring 120 år; den första kvinnan disputerade 1883 och den första kvinnliga professorn utnämndes året därpå vid Stockholms fria högskola. Först 1937 utsågs en kvinna till innehavare av en statlig professur.

År 1960/61 utgjorde kvinnorna sju procent av alla som avlade doktorsexamen (motsv), 1970/71 var deras andel 18 procent och där kom andelen att ligga stilla ett antal år. Först vid mitten av 1980-talet kom ökningen igång igen; 1985/86 var andelen kvinnor bland de nytexaminerade forskarna 22 procent, 1990/91 var den 27 procent och 1992/93 drygt 30 procent.¹

Vi kan iakta en balansförskjutning över åren, visserligen långsam, till fördel för kvinnoandelen bland svenska universitetslärare. Det är dock klart att den iakttagbara förändringstakten inte räcker till om jämställdhet i statistisk mening skall uppnås bland innehavarna av universitetets toppjänster under de närmaste åren eller ens de närmaste decennierna. Andelen kvinnor som avlade doktors-examen fördubblades under perioden 1977-1993 men kvinnornas andel av professorerna, lektorena och docenterna/forskarassistenterna ökade inte i motsvarande grad.

I kommittébetänkandet "Om hälften vore kvinnor" 19832 diskuterar Bo Ekehammar det faktum att en andelsökning av kvinnor på t ex professorer förutsätter åtgärder på underliggande nivåer och att en analys av problemet måste bygga på en analys över skeenden snarare än över tillstånd.

"Om man således mycket grovt uppskattar genomsnittstiden mellan inskrivning och grundexamen till fyra år, mellan grund-

1 Boynton & Elgqvist-Saltzman (1993) samt VHS (1994)
2 SOU 1983:4

examen och forskarinskrivning till två år, och mellan forskarinskrivning och forskarexamen till sex år kan följande jämförelse t ex göras. År 1965/66 var 41 % av de nyinskrivna i högskolan kvinnor, av grundexamen fyra år senare 42 % kvinnor, av nybörjare i forskarutbildning efter ytterligare två år endast 22 % kvinnor och av forskarexamina efter sex år därtill 18 % kvinnor."¹

Ekehammar kan alltså visa att kvinnorna förlorar - eller förloras - i övergången mellan grundexamen och forskarinskrivning och att denna tendens består även när siffermaterialet bryts ned på olika utbildningsområden i högskolan. En viktig fråga är om det även i tjänstekarriären finns en punkt där kvinnorna förlorar på ett systematiskt sätt, t ex i konkurrensen om forskarassistenttjänsterna.

En annan viktig delfråga som följer av Ekehammars resonemang handlar om demografiska förhållanden och om en förändringsprocess som med nödvändighet tar lång tid. Detta kan illustreras genom något som kan kallas för påfyllnadsproblemet i den senare delen av den högre utbildning. I 1992 års resultatredovisning för den svenska högskolan, som avser förhållandena under läsåret 1990/91 konstaterades att förändringarna i könsskillnaderna närmast varit negativa under de senaste tio åren i så motto att dessa blivit än snedare och mest utpräglad inom undervisningssektorns utbildningar.²

"Den könmässiga skiktningen i utbildningssystemet är kanske mest framträdande horisontellt, dvs mellan olika utbildningsområden, men skiktningen är betydande även vertikalt i den meningen att kvinnor i genomsnitt går kortare utbildningar än män."³

Universitetskanslern konstaterade vidare att:

"Nära sjuttio procent av dem som läsåret 1990/91 började på utbildningar som omfattar mindre än 120 poäng var kvinnor. På utbildningar mellan 120 och 140 poäng var andelen kvinnor ca 55 procent och på de längsta utbildningarna var andelen kvinnor cirka 40 procent."⁴

1 Ibid, s 42

2 UHÄ (1992, s 46)

3 Ibid, s 46

4 Ibid, s 46

Dessa siffror visar att kvinnor redan vid inträdet i högskolan får eller väljer en annan plattform för vidare studier efter grundexamen än den plattform som män får eller väljer. Undervisningssektorns utbildningar t ex kunde 1990/91 disponera 24 316 årstudieplatser av totalt tillhandahållna 98 765, dvs ungefär 25% av samtliga tillhandahållna platser.

Läsåret 1993/94 tog 33 500 studenter ut examen från högskolan. Kvinnor svarade för 63 procent av dessa. Detta läsår examinerades för första gången fler personer från längre utbildningar (minst 3 år) än från kortare. Det var framförallt kvinnor som i allt högre utsträckning svarade för examina från de längre utbildningarna. Totalt svarade dessa för 56 procent av examina från de längre utbildningarna.

“Förklaringarna kan sökas i att ett flertal kvinnodominerade utbildningar förlängts, bland annat varianter av sjuksköterskeutbildningen, utbildning som leder till barn- och ungdomspedagogisk examen och lärarutbildningen.”¹

Dessa citat från två årsresultat för universitet och högskolor visar på två dilemman för kvinnor inom de exemplifierade områdena som avser fortsatta studier efter grundexamen. Förhållandet att utbildningens längd ökar innebär visserligen att fler examina ger allmän behörighet till forskarutbildning. Men eftersom de utbildningsområden där kvinnorna är många inte utan vidare har en självklar fakultetskoppling eller en akademisk tradition är anknytningen mellan forskning och grundutbildning inte utvecklade i samma utsträckning som inom de traditionella filosofiska fakultetsområdena. Vidare är andelen lärare som saknar forskarutbildning hög. Detta innebär att idén om den forskande läraren och den undervisande professorn, som antas gälla för dagens högre utbildning, nog för merparten av dessa studenter är mera en idé än realitet. Den forskarutbildade, forskande läraren som förebild för studenterna lysor i alltför stor utsträckning med sin frånvaro.

Det andra dilemman ligger i förhållandet att allmän behörighet och särskild behörighet för forskarutbildning inte alltid sammanfaller. För stora grupper med examen från lärarutbildningarna kan den särskilda behörigheten erövas först efter ytterligare ett halvt till ett års studier efter grundexamen.

Det torde vara ställt utom alla tvivel att det finns en inbyggd horisontell skiktning mellan de utbildningar som har en självklar fakultetstillhörighet och de som inte har denna och att detta får

¹ VHS (1995, s 42)

konsekvenser för rekrytering av kvinnor till forskarutbildning åtminstone i så motto att tidpunkten för rekryteringen skjuts framåt i tiden. Det finns alltså en inbyggd “time-lag” i utbildningssystemet som dels sammanhänger med dessa utbildningars organisatoriska inplacering i universitets- och högskolesystemet, dels med deras innehåll.

Antalet forskarutbildade i befolkningen har ökat betydligt de senaste årtiondena, från 8 700 år 1970 till 27 200 år 1990. Kvinnornas andel härav har successivt ökat från 12 procent år 1970 till 18,5 procent år 1990.¹ Under 1990-talet har antalet personer som avlagt doktorsexamen varit mer än 1 000 per år. Uppskattningsvis har ca 6 000 personer erhållit doktorsexamen under perioden 1991-01-01--1995-06-30 och av dessa har drygt 30 procent varit kvinnor. Detta betyder att det finns omkring 7 000 kvinnor och omkring 26 000 män med forskarutbildning i Sverige i dag. Av dessa är en dryg fjärdedel verksamma som lärare och forskare inom universitet och högskolor; ungefär samma andel gäller för kvinnor och för män.

Tillsammans utgör dessa kvinnor och män, ca 9 000 personer, de högskolelärare och -forskare som innehar tjänster för vilka doktorexamen (motsv) är ett behörighetskrav. De 7 000 kvinnorna med forskarutbildning och de 9 000 tjänsterna sätter ett slags absoluta tak för den verklighet som här skall beskrivas och för den verklighet som jämställdhetspolitiken syftar till att förändra. Det är naturligtvis principiellt möjligt att åstadkomma en förändring av de disputerade kvinnornas andel av högskolans lärare (lektorat, forskarassistent-tjänster, professorer) genom att skapa nya tjänster för kvinnor. En sådan åtgärd förutsätter att högskolan tillförs ytterligare ekonomiska medel – alla andra åtgärder för att öka kvinnornas andel bland högskolans lärare kommer att handla om att driva och administrera ett nollsummespel.

1.4 Varför en studie av tjänstetillsättning vid universitet och högskolor?

Man kan naturligtvis ställa frågan om just kvinnliga akademikers villkor utgör vårt samhälles viktigaste jämställdhetsfråga. Akademiker, kvinnliga och manliga, tillhör en privilegierad grupp i samhället på flera sätt; de har kunnat skaffa sig en högskoleutbildning som minst givit en kvalificerad yrkesexamen eller en kandidatexamen, de har oftast ett intressant och välbetalt yrke, högskoleutbildades

¹ Boynton & Elggvist-Saltzman (1993)

kunskaper och åsikter efterfrågas i många sammanhang och gruppens status i samhället är hög.

Det föreligger trots detta ett antal tungt vägande skäl för studier av kvinnliga akademikers villkor relativt manliga akademikers villkor.

Kvinnorna är, för det första, *för få inom universitetens och högskolornas lärar- och forskarkår*. De är för få antingen sig man utgår från rättviseperspektivet eller från kvalitetsperspektivet. Huruvida de är "för få" eller inte när det gäller perspektivet intresse är en fråga som inte låter sig besvaras utan att ett intresse först satts före det andra. Däremot kan vi konstatera att jämställdhetsfrågan, när den väl kommit på dagordningen och blivit sedd och erkänd, på senare år blivit en oundviklig fråga. Den betraktas inte längre som en fråga eller ett problem som främst angår kvinnor.¹

Kvinnliga akademikers villkor är, för det andra, en central *symbolfråga*. Det svenska utbildningsväsendet har under de senaste decennierna byggts ut i så hög grad att i dag praktiskt taget alla ungdomar genomgår en tolvårig allmänbildande och delvis yrkesförberedande utbildning. Det är endast drygt 30 år sedan skolplikten var sex år, dvs hälften av de tolv år i utbildning som nu när mer än nittio procent av ungdomarna i varje åldersskull. Omkring femtio procent av varje åldersskull går vidare till högskolestudier, nägot fler kvinnor än män.² År 1991/92 avlades 31 600 examina i den svenska högskolan, drygt 60 procent av kvinnor. Så här långt är utbildningsväsendet jämställt i den meningen att utbildning kommer kvinnor och män tillgodo i ungefär lika stor omfattning.

1 Påståendet kan naturligtvis problematiseras. Det är antagligen så att många (västerländska eller svenska) män reflekterat uppfattar jämställdhet som ett problem som angår en del kvinnor men inte alla och framför allt inte dem själva som män. Däremot har samhällsdebatten de senaste 10-15 åren inneburit en successiv medvetandehöjning. Särskilt under de senaste åren har politiska åtgärder av olika slag lockat eller tvingat många män, speciellt i arbetsledande positioner, till reflektion över frågor som handlar om jämställdhet.

Ett exempel: I februari 1995 lades en proposition fram om jämställdhet i högskolan. VHS redovisade i sin pressöversikt vecka 8 hur innehållet hade refererats. I pressöversiktterna för de följande sju veckorna återfinns 166 referat av artiklar ur den svenska dagspressen för tiden 1995-02-27-04-15. Av dessa behandlar 47 referat, eller nära 30 procent, propositionens förslag om positiv särbehandling av kvinnor vid tjänstetillsättning i högskolan. Totalt yttrar sig 17 kvinnor och 16 män; 16 referat avser ledare eller andra artiklar utan känd skribent. Bland de 17 kvinnorna och 16 männen förekommer positiva resp negativa kommentarer till förslaget i nästan jämförbar utsträckning. De positiva kommentarerna väger över litet bland kvinnorna och de negativa väger över litet bland männen. Inte desto mindre är det genomgående *förslaget som medel* för att uppnå målet jämställdhet som kritiserats, inte *jämställdhetsmålet som sådant*, det uppvärderas tvärtom tydligt av flera av männen.

2 VHS (1993)

Vi behandlade nyss det faktum att kvinnor och män fördelar sig olika på utbildningssektorer, att kvinnorna oftare än männen har en examen från en kort eller medellång högskoleutbildning och att de därmed oftare saknar den särskilda behörighet som fordras för antagning till forskarutbildning i ett visst ämne.

Från och med forskarutbildningsnivån bryts den gencorella tendensen, kvinnorna blir färre än männen, färre ju högre upp i hierarkin det gäller. År 1991/92 utgjorde kvinnorna 35 procent av dem som antogs till forskarutbildning och knappt 30 procent av dem som avlade doktorsexamen.

För det tredje – och framför allt – är *universitetet en viktig samhällsinstitution*. Här växer ny kunskap fram och här utbildas många ungdomar för sitt framtida yrkes- och samhällsliv. De kunskaper de får med sig och de förebilder de möter har betydelse för dem och för det samhälle och den kultur de skall forma. Därmed är det inte likgiltigt vilken denna kunskap är, vilka perspektiv den omfattar och vilka frågor den ställer och ger svar på. Det är troligen inte heller likgiltigt om den är framväxt ur en forskning gjord huvudsakligen av män eller gjord av kvinnor och av män i jämförbar omfattning. Det är antagligen också av betydelse att just kvinnoforskning bedrivs av både män och kvinnor.

För det fjärde sker tillsättning av tjänst som lärare inom universitet och högskolor på ett sätt som skiljer sig från andra situationer. Tillsättning av tjänst som professor, lektor och forskarassistent sker på ett sådant sätt att stora delar av processen dokumenteras. Proceduren genererar *texter i vilka de sökandes meriter beskrivs och värderas*. Dessa texter är offentliga handlingar och kan därmed göras till föremål för systematiskt studium, vilket i sin tur skulle kunna avkasta resultat som är mer eller mindre generaliserbara till andra situationer där kvinnors och män meriter värderas och jämförs med varandra.

Detta insynsargument är givetvis också ett argument för vald metod i föreliggande undersökning.

Kapitel 2. FÖRKLARINGSFÖRSÖKEN...

2.1 ... i samhällsdebatten ...

Att ovan återgivna statistik återspeglar verkligheten är ostridigt. *Varför* verkligheten ser ut som den gör finns det emellertid många olika och delvis oförenliga uppfattningar om. När dessa orsaksuppfattningar konfronteras med varandra i debatten, internt inom högskolan eller i massmedia, blir det tydligt att frågan om kvinnors möjligheter att göra akademisk karriär är provokativ. Är det så att kvinnor väljer bort ett långsiktigt och krävande karriärarbete i forskningens värld till förmån för ett yrke som lättare kan förenas med ett annat långsiktigt och krävande informellt arbete; barn och familj? Eller är det så att kvinnor uppfattas som intränglingar i en manskultur som sätter upp hinder för dem?

Försöken att besvara denna typ av frågor är flera och många är besläktade med varandra. Vid Chalmers Tekniska högskola genomfördes för ett par år sedan en enkät bland personer som avlagt licentiat- eller doktorsexamen vid CTH.¹ På en öppen fråga om varför kvinnor i lägre grad än män fortsätter sina studier bortom licentiatnivån och fram till doktorsexamen gav kvinnorna följande svar:

- Hem och barn tar för mycket tid
- Kvinnor vill få arbete inom industrin innan det är dags för barn
- Kvinnor har lägre ambitionsnivå än män
- Kvinnor behöver mer uppmuntran än män
- Kvinnorna är för få och saknar förebilder
- Kvinnor vill se att forskningen leder till nyttiga kunskaper.

Dessa förklaringar återkommer på andra ställen, och då inte sällan i form av myter som författaren går igenom och avfärdar. Ett exempel på detta är Britt-Louise Gunnarsson som sammanfattar de förklaringar till att kvinnor hamnar under män i karriärpyramiden som hon mött, hon kallar dem uttryckligen myter, och hon avfärdar dem systematiskt (även om det inte framgår på vilka grunder det sker):²

1 CTH (1992)

2 Gunnarsson i UNT-debatten 1993-04-07 - 1994-01

- Kvinnor vill, till skillnad från män, inte göra karriär
- Kvinnor hindras i sin karriär av barn och familj
- Kvinnor är mindre kompetenta och mindre lämpade för högre poster inom universitetet än män. Män är bra på det som de högre posterna kräver, kvinnor är det inte
- Kvinnor har dåligt självförtroende.

Christine Wennerås & Agnes Wold (1995) gör en liknande förteckning över vad även de betecknar som myter. 1 Deras framställning begränsas till det medicinska forskningsområdet. Även här vederläggs de myter, som författarna tillskriver andra, utifrån ett empiriskt material. Wennerås & Wold har gjort en genomgång av Medicinska forskningsrådets fördelning av 26 forskarasistent-tjänster 1994/95. Av dessa 26 tjänster gick 22 till män.

- Myt 1. Det största problemet inom medicinsk forskning är att det finns så få kvinnor på "grärotsnivå" och de få kvinnorna som finns vågar inte satsa på forskning
- Myt 2. Kvinnor är mindre konkurrenskraftiga än män
- Myt 3. Kvinnor väljer att forska inom "mjuka" specialområden
- Myt 4. Kvinnor har väldigt dåligt självförtroende och vågar inte satsa helhjärtat på en forskningskarriär
- Myt 5. Kvinnor skaffar barn vilket medför att de inte kan satsa helhjärtat på forskning.

När det gäller argumentet "barn och familj" påpekar Gunnarsson att det har kunnat visas att kvinnliga doktorander som har barn klarar sina studier lika bra som kvinnliga doktorander utan barn. Hon nämner också nödvändigheten av att organisera sitt arbete och att lära sig prioritera. Wennerås & Wold påpekar att detta argument används först när det gäller att förklara varför kvinnor inte kan få eller ha attraktiva tjänster. "... barn hindrar förvisso inte kvinnor att ha en mängd tunga, dåligt betalda och oflexibla jobb i samhället."

Kvinnor har inte dåligt självförtroende, hävdar Wennerås & Wold och hänvisar till det faktum att kvinnor söker de studerade

1 Wennerås & Wold (1995) DN 1995-01-22

forskarassistenttjänsterna vid MFR i lika hög utsträckning som män gör det. Gunnarsson behandlar också påståendet att kvinnor inte vill göra karriär, men hon utvecklar inte sina argument. Wennerås & Wolds empiri kan dock ge stöd för påståendet att kvinnor "vill" göra karriär inom forskningen. Gunnarsson säger också att kvinnor inte har dåligt självförtroende men att de blir "osäkra då de inte uppskattas för sina förtjänster och inte blir sedda" och hon menar att detta drabbar kvinnor oftare än män. 1 I en framställning har Gunni Kärrby beskrivit sin gradvist ökade förvirring inför den bedömning som hon blev föremål för när hon efter avlagd doktors-examen sökte ett antal tjänster. 2 Värderingen av hennes produktion varierade från konkurrens till konkurrens, beroende på de meriter som (hon uppfattade att) hennes manliga medsökande hade.

Att kvinnor skulle välja "mjuka" specialområden avfärdar Wennerås & Wold också utifrån sitt material. Som vi strax skall se får de stöd i aktuell forskning.

Därmed har vi rört oss från ett antal relativtoreflekterade förklaringar till att färre kvinnor än män gör forskarkarriär, till några av många försök att vederlägga ett antal lekmanaföreställningar och förklaringar som förlägger orsakerna till kvinnorna som individer. En iakttagelse man kan göra, när det gäller försöken till förklaring, gäller det sätt på vilket argument tenderar att blandas i debatten på ett osystematiskt sätt. Troligen återspeglar detta dels det faktum att det ofta handlar om just debatt, där debattörerna drivs av fakta och analys å ena sidan och av sina egna känslor å andra sidan. Dels återspeglar det kunskapsläget på området; intressant och teoretiskt ofta stark forskning om genussystemet existerar men har inte nått bred spridning och dess analyser har inte införlivats i allmänbildningen. Vi skall återkomma till det vetenskapliga kunskapsläget längre fram.

Kvar från de refererade försöken till förklaringar står nu två argument, myter eller hypoteser: Att kvinnorna inte är lika kompetenta som männen och/eller att de är för få.

Argument av typen att kvinnor är mindre konkurrenskraftiga än män och att de är mindre kompetenta än män är mycket svåra att avvisa på empirisk grund. I princip är de lika svåra att belägga på empirisk grund; kompetens kan bara bedömas av experter och dessa förfogar bara över sin egen expertis som bedömningsinstrument. Detta instrument är en immanent del av personen själv och därmed helt eller delvis subjektiv. Detta argument eller denna

1 Gunnarsson i: Uppsala universitet (1994, s 36)

2 Kärrby (1984a, b)

myt/hypotes tillhör det som vi kommer att ta med in i vår empiriska studie.

Att kvinnorna är "för få" har vi redan visat med enkel statistik. Däremot finns det ett antal uppfattningar om vad det betyder och om vad det får för konsekvenser att kvinnorna utgör en mindre andel än männen i vetenskapens värld. En typ av förklaring går ut på att yngre kvinnor saknar kvinnliga förebilder och kvinnor på seniore poster inom högskolan som kan hjälpa dem fram på det sätt som män hjälper fram män. En annan förklaring går ut på att kvinnor inte vill söka sig till till forskning därför att den är definierad utifrån manliga värderingar och dominerad av män. Därmed erbjuder den också arbetsuppgifter som kvinnor inte uppfattar som meningsfulla.¹

En tredje förklaringstyp innebär att man vänder helt på resonnementet och letar efter förklaringar i strukturella förhållanden. Här återfinns förklaringar som tar fasta dels på epistemologiska förhållanden, dels på materiella förhållanden.

Om det förra säger Hans Christian Sørhaug, refererande en feministisk kritik i debatten om kvinnans ställning inom vetenskapen, att "Der finnes forskjeller mellom mannlige og kvinnelige epistemologier, sannhetskriterier forutsettes m.a.o å ha en fundamental kjønnsdimensjon".² Vi konstaterar att vi här rör vid något bortom den svenska jämställdhetslagstiftningens räckvidd – en vetenskapskritik som också innehåller fröet till en civilisationskritik. Vi återkommer till Sørhaugs analys.

2.2 ... och i vetenskaplig och internationell belysning

Anita Nyberg lade för ett par år sedan fram en rapport som hon kallade "Varför beviljas så få kvinnor forskningsbidrag?".³ Hennes utgångspunkt är iakttagelsen att fördelningen av kvinnor och män är 50-50 procent i befolkningen, 17-83 procent bland forskarutbildade, 13-87 procent bland dem som söker anslag hos forskningsråden och 12-88 procent bland dem som beviljas forskningsmedel. Sålunda är den dominerande förklaringsfaktorn till att "så få kvinnor beviljas forskningsanslag" att kvinnornas andel bland de forskarutbildade är låg.

Nybergs teoretiska utgångspunkter är refererande; hon ställer individfaktorer som möjlig förklaringsgrund mot strukturfaktorer. Därefter ställer hon upp ett antal hypoteser och visar det relativa förklaringsvärdet hos var och en av dem genom att pröva dem empiriskt. Hon studerar differenserna mellan ingivna ansökningar och beviljade ansökningar, dels för alla forskningsråden sammantagna, dels för vart och ett av forskningsråden HSFR, MFR, NFR, SFR och TFR.¹

Hypotes A: Kvinnor söker "fel", dvs de söker där det finns litet pengar och män söker där det finns mycket pengar. Nyberg kan visa att denna hypotes kan förkastas.

Hypotes B: Kvinnor har "fel" status, så är t ex deras låga andel bland professorerna en (del)förklaring till att de beviljas medel i lägre utsträckning än män beviljas medel. Nyberg finner att kvinnor skulle vinna på att fördela sig på olika tjänstenivåer (professor, docent, disputerad lärare) på samma sätt som männen när de söker medel hos forskningsråden. Denna totalbild förändras dock när uppdelning sker på de olika råden: Kvinnor skulle vinna hos MFR, NFR och TFR, men det omvända gäller hos SFR och HSFR.

Hypotes C: Kvinnors ansökningar bedöms annorlunda än mäns och kvinnor skulle vinna på att deras ansökningar blir bedömda på samma sätt som mäns. Nyberg kan visa att detta gäller och att det är i denna hypotes som den största förklaringskraften ligger.

Hon avslutar med att ställa två synsätt mot varandra: Små minoriteter blir mer diskriminerade än stora – för att de är små och inte syns och inte kan göra sina röster hörda. Stora minoriteter blir mer diskriminerade än små därför att de är mer hotande (när det gäller krav på del i materiella resurser och makt). Anita Nyberg stannar inför det senare av dessa två antaganden. Hon har med sin studie kunnat visa att förklaringarna till att få kvinnor beviljas forskningsmedel inte ligger hos de sökande kvinnorna själva utan i strukturella omständigheter.

Anita Nybergs studie gällde bedömning av ansökningar om forskningsbidrag. Den norska sociologen Elisabeth Først publicerade 1988 resultat från en undersökning som gällde tjänstetillsättningsprocedurer och utfallet av dem. Det gällde tjänster som professor, docent och "amanuensis" vid Norges universitet och distrikthögskolor. Den undersökning vi genomfört och vars resultat presenteras i kapitel 8 ligger mycket nära Førsts undersökning och

¹ Kvinnovetenskaplig Tidskrift 2:1980, bl a Davics, se också Sørhaug (1991)
² Sørhaug (1991, s 31)
³ Nyberg (1993)

¹ Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet (HSFR), Medicinska forskningsrådet (MFR), Naturvetenskapliga forskningsrådet (NFR), Socialvetenskapliga forskningsrådet (SFR) och Teknikvetenskapliga forskningsrådet (TFR).

vi kommer att pröva delar av hennes resultat på vårt empiriska material.

Fürst börjar ungefär som Nyberg och som vi har gjort; hon konstaterar att kvinnorna är många i högskolans utbildningar och att deras andel har ökat över åren, men att männen dominerar kraftigt vad gäller antal på alla högre lärar- och forskartjänster. Hon ställer frågor om vad det kan bero på att kvinnorna någonstans i den akademiska karriären stöter på barriärer; finns det indirekta och kanske inte erkända sätt att hålla tillbaka kvinnor? Vilka är de i så fall och kan de påvisas? Hennes rapporttitel är "Kvinner i Akademia - inntrengere i en mannskultur?"

Fürst delar upp sin undersökning i två delar. Först gör hon en kvantitativ studie av samtliga tjänsteställningar i Norge under perioden 1969-1984. Det gäller 2 625 tjänster och drygt 11 000 sökande. Kvinnoandelen bland de sökande varierade mellan 11 procent och 14 procent bl a beroende på om det gällde universitet eller distrikthögskola. År 1979 infördes en könskvoteringsregel i Norge och Fürst undersöker i särskild ordning om den kan antas ha påverkat andelen kvinnor som erhåller högre tjänster inom universitet och högskolor.

I undersökningens andra del gör Elisabeth Fürst en kvalitativ granskning av sakkunnigutlåtanden. Materialet hämtas från universitetet i Oslo och avser tiden 1977-1984. Det är framför allt resultatet från denna delstudie som vi velat ställa mot vårt svenska empiriska material avseende perioden 1982-1994. Vi kommer att redogöra för metod och resultat längre fram (avsnitt 8.3).

I den kvantitativa analysen börjar Fürst med att granska utgången av tillsättningsärendena före och efter 1979. Hon finner att en ökning av kvinnornas andel hade skett inom universiteten, men att den var liten - från elva procent till 13 procent; vid distrikthögskolorna skedde en viss tillbakagång, från 14 procent till tolv procent. När hon delade upp materialet på fakulteter fann hon att ökningen var god inom humaniora och samhällsvetenskap men negativ inom naturvetenskap och teknik. Hon konstaterar att man i Norge under 1980-talet har satsat mycket på den teknikkvetenskapliga området och att en expansion här leder till att kvinnoandelen sjunker: detta sker "... när stillingstilbudet [inom teknologij] systematisk bygges ut der kvinnelig kompetanse mangler".¹ Hon varnar för en möjlig polarisering mellan traditionella "kvinno-faglige" respektive "mannsfaglige fagområder".

För att bättre förstå tillsättningsprocessen följer Fürst de regler som gällde i Norge för denna procedur. Att personer väljer att söka

¹ Fürst (1988, s 39)

en högre tjänst betraktar Fürst som ett första steg i den process som hon har studerat. Därefter identifierar hon ytterligare tre steg. Bedömningen av dem som söker en tjänst skall ske etappvis: För det första skall var och en av de sökandes behörighet fastställas, den som befinner sig behörig till aktuell tjänst är "kvalificert". För det andra skall de sakkunniga rangordna tre av de sökande som de funnit vara behöriga (förutsatt att det finns så många som förklarats behöriga). De som sålunda rangordnas kallas för de "innstilte"; i svensk praxis finns ett slags motsvarighet i identifieringen av en tätgrupp. Det finns emellertid inget sagt om hur liten eller hur stor en svensk tätgrupp kan vara. Slutligen förordnas en person på den aktuella tjänsten, detta är de "ansatte", de slutliga tjänsteinnehavarna.

Fürst övergripande resultat är, som sagt, att andelen kvinnor som blir "ansatt" är mindre än andelen kvinnor som sökt tjänster. När materialet delas upp på fakulteter och på tjänstetyper kan man urskilja olika mönster. Inom naturvetenskap och teknik blir kvinnorna oftare behörigförklarade än sina manliga medsökande men skillnaden mellan kvinnor och män när det gäller andelen "ansatte", i förhållande till dem som ursprungligen sökte, är större här än inom någon annan fakultet. Inom medicinsk fakultet möter kvinnorna en barriär redan vid ledet behörighetsförklaring, ett faktum som Fürst förklarar bero bl a på att kvinnor oftare än män här har naturvetenskaplig bakgrund och inte medicinsk.

När materialet i stället fördelas på tjänstetyper finner man att kvinnorna i mycket mindre utsträckning än männen blir förklarade behöriga (31 procent av kvinnorna mot 56 procent av männen). Det gäller även om docenttjänster, dock är skillnaden här mindre, tio procentenheter. För tjänster som amanuensis gäller att kvinnor och män blir behörigförklarade i ungefär samma utsträckning. Kvinnorna blir också i lägre grad än männen "innstilte", det gäller med ett undantag, amanuensisstillinger vid distrikthögskolorna.

Fürst frågar sig vad könskvoteringsregeln har betytt i sammanhanget. Hon konstaterar att den delvis har haft avsedd verkan. Den användes vid tillsättning av tio kvinnor som tjänsteinnehavare, alla i amanuensisstillning. Dessa tillsättningar kan förklara den ökningen av tillsatta kvinnor i perioden efter införandet av regeln.

Samtidigt pekar Fürst på det faktum att männens chanser att få en tjänst ökade efter 1979. Hennes material är då ett annat än tidigare, nämligen samtliga tillsättningsärenden vid Oslo universitet under perioderna 1973-1978 respektive 1979-1984. Oberoende av fakultetstillhörighet ökade männens chanser med mellan två

procentenheter och fyra procentenheter. Hon söker förklaringar på denna paradox:

"Det kan være at innføringen av et kvinnepolitisk tiltak i prosedyrer og regelverk som tradisjonelt har vært oppfattet som objektive og nøytrale har ført til erkjent eller uerkjent *motvilje* blant de fagsakkyndige. Utfra dette kan mer eller mindre bevisste motstrategier ha vokst fram, som f.eks. en negativ holdning til å slippe kvinnene fram – og et ønske om å unngå at reglen blir aktuell i de enkelte saker. . . . Reglen har vesentlig kommet inn i bildet *etter* at de sakkyndige har avgitt sin innstilling som forslag i forbindelse med klager."¹

Elisabeth Fürst diskuterar også de ulike forklaringar som den internasjonella litteraturen ger til den låga kvinnoandelen i høgre utdanning og forskning. Ett antal empiriska studier har visat att det finns ett motstånd mot kvinnor inom forskarsystemet som sådant och att faktorer hos kvinnorna själva inte har samma förklaringsvärde.

När det gäller val av teoretiskt perspektiv stannar Fürst för paternalismen och betraktar den som en möjlig djupstruktur i vetenskapssamhället. Hennes val tycks delvis vara betingat av att hon sett en paternalistisk hållning i flera sakkunnigutlåtanden. Vi kan dock inte finna att hon explicit motiverar valet av just denna teori.

Paternalismen handlar om auktoritetsrelationer på individ- och gruppnivå; beteckningen anspelar inledningsvis på far-sonförhållandet i familjen. I de sakkunnigutlåtanden som Fürst gått igenom finner hon tre olika men besläktade uttryck för paternalism:

"1. Den hovedsakelig positiv, støttende og velvillige form for paternalisme. Denne uttrykker seg som et klapp på skulderen som når de faglige autoriteter er satt til å bedømme kolleger. Eventuell kritikk gis i en unnskyldende og (bort)forklarende tone.

2. Den i bunn og grunn positive, men mer oppdragende og refsende form for paternalisme som typisk utfoldes overfor søkere som ikke har nådd så langt i karrieren. . . . Tonen er som den ømme beskytters overfor sin protege. Eventuell kritikk gis avslappet og muntert eller med vennligsinnnet ironi.

¹ Ibid, s 79

3. Den mer negative og fiendtlige form for paternalisme som brukes overfor 'fremmede' og utenforstående som de sakkyndige autoriteter stiller seg indifferente eller uforstående overfor. Denne karakteriseres av en 'insider-outsider' holdning. I sin mest ekstreme form behandles søkeren som en fiende som representerer 'farlige' skoleerfaringer som truer med og kullkaste tradisjoner og den vitenskapelige 'sannhet'.¹

Elisabeth Fürst menar att såväl vetenskapsexterna som vetenskapsinterna förhållanden påverkar kvinnors möjligheter inom Akademia på ett negativt sätt: Det sker i form av ett antal barriärer vilka kan uppträda i olika sammanhang och vid olika tidpunkter under tillsättningsprocessen. (Först är medveten om att hon studerar enbart denna process och om att det finns en dynamik även innan en tjänst ledigkungs.) Hon avslutar sin kvantitativa studie med att konstatera följande: Om man kan anta att kvinnorna som grupp är starkare selekterade än männen som grupp så befinner de sig knappast på "et lavere faglig nivå enn menn". De empiriskt påvisade barriärerna är i så fall kvantitativa indikationer på att kvinnor blir undervärderade eller nedvärderade, utdefinierade eller förbigångna " – altså diskriminert av de sakkyndige, uten at disse nødvendigvis er seg dette bevisst".²

Elisabeth Fürst har naturligtvis inte kunnat genomföra en reell bedömning av de sökandes meriter – det skulle kräva expertkunskap, realistiska insatser av tid och ett slags överprövning av de sakkunnigas värderingar. Därmed blir hennes antagande om starkare selektion i gruppen kvinnor mycket centralt, liksom hennes nästa antagande; att gruppen kvinnor som faktiskt söker tjänster knappast är mindre meriterade än motsvarande grupp män utan lika eller mer meriterade. Det är sannolikt så att dessa antaganden var provocerande i sig själva. Hon har inte visat eller försökt visa empiriskt att antagandet gäller. Därmed blir detta antagande en svag punkt i det resonemang hon bygger upp.

Det är också sannolikt att den kritik var provocerande som hon indirekt riktar mot sakkunniga som grupp – hon konstaterar för övrigt att sakkunniga praktiskt taget alltid är män. Sakkunniga handlar inte alltid neutralt vad gäller sökandes konstllhörighet, sakkunniga medverkar ibland, och då ofta omedvetet, till diskriminering, är Fürsts budskap.

Fürst hänvisar till den norske filosofen Knut Erik Tranøy som anser att det måste finnas en politisk styrning av något slag som

¹ Ibid, s 94f

² Ibid, s 71

gäller vetenskapen; om så inte är fallet hotas forskningens autonomi. Skälet till detta är att med kunskap, "faglig makt", följer politisk makt och forskarsamhället kan inte i längden försöka ställa sig utanför det samhälle och de värderingar som det är en del av. Längs samma linje diskuterar Yngvar Løchen när han hävdar att forskningens förmåga till förnyelse och kreativitet förvittrar om den inte leds av en kollektiv vision; en sådan vision kan inte vidmakthållas inifrån utan förutsätter styrning utifrån, utan en sådan vision förbrukas en stor mängd energi i allas kamp mot alla.

Elisabeth Fürst bygger under resonemanget om en politisk styrning väl, och hon visar att den norska könskvoteringsregeln kan ses som ett exempel på sådan styrning av universitetens och högskolornas verksamhet. Hon har med sina resultat kunnat visa att systemet, Akademia, har värt sig mot detta "iltak" och på olika sätt visat att det uppfattats som en otillbörlig inblandning. De negativa reaktioner och motreaktioner hon kunde iakta i sitt undersökningsmaterial var däremot vaga jämfört med de reaktioner som hennes rapport möttes av.

Debatten började med en artikel av professorn i matematik, Egil Aubert, i vilken han konstaterade att kvinnor har varit och är få inom vetenskapen.¹ Han avvisar med kraft antagandet om att den grupp kvinnor som söker tjänster inom universitet och högskolor skulle vara vetenskapligt skickligare just för att den är starkare selekterad än motsvarande grupp män. Det är tvärtom "rimelig å anta att i den gruppen hvor vi har mange overlevende, vil det også være større sjanser for å finne særlig kompetente og fremragende individer".² "Överlevarna" i en starkt selekterad grupp är alltid starkare än de som fallit bort som samma grupp, men det är rimligt att anta att de är svagare än de bästa bland "överlevarna" i en grupp med många "överlevare".

Aubert beklagar att Fürst inte intresserat sig mer för "de högst reella och bättre dokumenterbara barriärer som kvinnor möter i form av tradition, uppfostran, skolgång, bristande stimulans, bristande integrering i de vetenskapliga miljöerna – och inte att för glömma i den biologiska skillnad som trots allt förligger mellan män och kvinnor och den merbelastning som detta medför för kvinnor i förhållande till män".³ Aubert kontrasterar detta sitt synsätt mot uppläggnen av Fürsts undersökning med dess inriktning på misstankar om könsdiskriminering i anställningsprocessen.

1 Aubert (1989)

2 Ibid, s 236

3 Ibid (vår översättning)

Aubert hävdade i ett senare inlägg att hans och andras kritik av Fürsts uppläggnen och metod blivit bemött med mer retorik än argument. Han betraktar försvaret av studien som ett uttryck för "ideologisk vetenskap, det vil si en type vitenskap som kjemper for gruppeinteresser og politiske interesser i ly av en bestemt ideologi, hvor ideologien må sics å være overordnet rasjonaliteten".¹ Aubert var inte ensam att formulera kritik, men hans främsta argument får här representera huvudlinjerna i denna kritik.

Debatten blev både häftig och långvarig. I maj 1990 tog det norska Sekretariatet för kvinneforskning initiativ till ett arbetsseminarium som bl a innebar att Fürsts resultat och reaktionerna på dem behandlades. Seminariet dokumenterades i "Veiet og funnet for lett – og for tung". Det kanske mest intressanta inlägget gjordes av Hans Christian Sørhaug som konstaterar att Fürst har en hypotes; att det finns en generell tendens som innebär att kvinnor "kommer dårligere ut av" vetenskapliga värderingar och tjänsteställningar än män. Detta har hon försökt att pröva, hon har vunnit stöd för sin huvudhypotes och hon har framställt en text som är "en i formen mild og lite [sv: föga] aggressiv" och som bevisar något som "strängt taget inte låter sig bestridas".² "Rundt dette raser så en av de heiteste debattene i norsk samfunnsfag på aldri så mange år," säger Sørhaug och går vidare med att försöka förstå denna debatt.

För det första säger Sørhaug att debatten kan förstås som en fråga om vetenskapens ära och som en fråga om kunskaps- och sanningsbegrepp. Varje enskild forskares rykte eller meritering har en direkt förbindelse med hans eller hennes disciplin och dess rykte:

"Gjør man viktige ting så blir faget viktig, og representerer man et viktig fag, så blir man en viktig person. Person og institusjon er fylt av den samme ære Vitenskapelig ære gir fortrinnsrett til sannhet. Vi står derfor overfor et slags paradoks. Den upersonlige kompetanse gir personlig ære: Jo større saklighet jo større personlighet. Innenfor en slik logikk vil uenlige personer fort framstå som usaklige – i hvertfall hvis de ikke gir seg. Man(n) selv er pr. definisjon alltid saklig".³

Kvinnliga forskare tar ofta med sig andra rationaliteter till forskningen än de(n) traditionella, menar Sørhaug, och redan detta kan vara tillräckligt för att utmana väletablerade föreställningar om

1 Ibid, s 239

2 Sørhaug (1991, s 30)

3 Ibid, s 38

möjligheten att skilja mellan fakta och värderingar, mellan person och kompetens. Det traditionella forskarsamhället har reagerat mot att få sin förmåga till objektiva sanningssökande ifrågasatt. Vi kan här se att Sørhaug och Aubert lägger in olika betydelser i begreppet 'rationalitet'; för Sørhaug är det en fråga om både sätt att tänka och vilket eller vilka innehåll man som forskare tar med in i det vetenskapliga arbetet, för Aubert gäller rationalitet ett sätt att tänka, en metodisk hållning.

Sørhaug går vidare till det han kallar den nya feminismen som han menar innehåller ansatser till "konkret og substansiell positivismekritikk".¹ Han hävdar att kvinnoforskningen bör undvika att bidra till kunskapsrelativism och en metodisk anarkism och i stället utveckla en reflekterad perspektivism. Samtidigt måste kvinnoforskare och kvinnliga forskare brottas med den existerade perspektivdominansen, vilken innebär att det är svårt att utveckla ett språk för att behandla typiskt kvinnliga problem.

Elisabeth Fürsts undersökning har inspirerat till minst två tidiga efterföljare i Sverige. I Uppsala har sociologen Mona Eliasson tillsammans med Irini Karubi gjort en genomgång av samtliga tjänsteställningar (professor, docentur, forskarassistent och lektorat) vid Uppsala universitet perioden 1973-1983.² Av totalt 478 tjänster söktes 139 av både män och kvinnor. Kvinnorna utgör 30 procent av de sökande till dessa tjänster och de erhåller drygt 26 procent av tjänsterna. Kvinnornas lägre chans att få tjänst gäller professorer, docenturer och lektorat och är mest uttalat för lektoraten. När det gäller forskarassistenttjänsterna hävdar sig kvinnorna bättre än männen, men helhetsbilden är ändå att män får en proportionellt större andel tjänster än kvinnor (skillnaden är statistiskt signifikant). Tillkomsten av jämställdhetslagen tycks inte ha avsatt några spår under de första tre åren.

Eliasson & Karubi gör också en begränsad kvalitativ analys som dock har den svagheten att deras metod inte är redovisad fullt ut. Enligt deras resultat föreligger det "små men tydliga tendenser vid akademiska tjänsteställningar att favorisera män på kvinnors bekostnad i en konkurrenssituation".³ Man visar till exempel att "ingen kvinna placeras först med hänsyn till att hon är 'lovande', medan flera män sägs ha denna egenskap i sådan omfattning att den slår ut andra meriter hos den närmaste kvinnliga kandidaten".⁴ Eliasson & Karubi är medvetna om sin undersöknings begräns-

1 Ibid, s 42

2 Eliasson & Karubi (1989)

3 Ibid, s 27

4 Eliasson (1994, s 51f)

ningar och avslutar sin rapport med att efterlysa en omfattande undersökning av tjänsteställningar vid svenska universitet. De hävdar att en sådan studie skulle kunna vara av värde ur jämställdhetssynpunkt och att den därtill sannolikt också skulle kunna "påvisa en del dolda sociala mekanismer som påverkar vetenskapens utveckling och universitetens maktstruktur".¹ Författarna berör sålunda det problem som de studerat som ett potentiellt objekt för vetenskapskritik.

Titti Fredman har i ett examensarbete i arbetsrätt gjort en undersökning som bär tydliga spår av inspiration från Elisabeth Fürst.² Fürsts rapport refereras ingående, Eliasson & Karubis studie redovisas också.

Fredman går igenom samtliga inledda tjänsteställningar vid Stockholms universitet 1980. Totalt utlystes 91 tjänster inom kategorierna universitetsadjunkt, universitetslektor, forskarassistent och docent. Det ges ingen motivering till att professurerna inte är med. Kvinnorna utgjorde 25 procent av de sökande och de erhöll 27 procent av tjänsterna, men denna fördelning gällde inte inom var och en av de aktuella tjänstekategorierna. Kvinnorna var 55 procent av de sökande till adjunktstjänsterna men erhöll bara 33 procent av tjänsterna; för docenturerna var motsvarande siffror 25 resp 18 procent. Däremot utgjorde kvinnorna 23 procent av de sökande till lektorat och erhöll 30 procent av tjänsterna, för forskarassistenttjänsterna var motsvarande siffror 17 respektive 26 procent. Sammantaget utgjorde kvinnorna ca 25 procent av de sökande och 27 procent av de tillsatta tjänsteinnehavarna; i denna kvantitativa genomgång hävdar sig kvinnorna sålunda ganska bra. Denna del av undersökningen utgör en ganska liten del av Fredmans framställning.

Som studerande i arbetsrätt har hon i stället fokus på andra frågeställningar, bl a på praxis och på olika utslag i arbetsdomstolen, AD. Hon konstaterar att sedan jämställdhetslagen tillkom 1980 och fram till och med 1992 hade knappt 40 ärenden förts till AD. Dessa jämställdhetsmål har främst gällt överträdelser av diskrimineringsförbudet, i de flesta fall i samband med anställningar. I 15 fall har AD medgivit bifall i en klagandes sak, i ca 20 mål slutade ärendet med förlikning eller återkallande och i övriga fall förlorade de klagande.

Fredman avslutar med att försöka en "läsning mellan raderna" i sakkunnigutlåtande i tio fall. Hon har valt ut tio fall som hon refererar och hennes kriterier för detta urval är helt enkelt att hon

1 Eliasson & Karubi (1989, s 27)

2 Fredman (1994)

anser dessa ärenden "... värda att uppmärksamma därför att de så tydligt åskådliggör de könsfördomar som trots allt tal om motsatsen finns också i den akademiska världen".¹ Från Fredmans framställning är det inte möjligt att ta ställning till om de tio fallen är representativa och framför allt inte om de är skickligt refererade. Värdet av denna övning blir därmed begränsat.

Det är något oväntat att Fredman inte säger något om det faktum att kvinnorna i hennes kvantitativa genomgång visar sig erhålla en proportionellt större andel av tjänsterna än deras andel bland de sökande. Samma sak gäller om hennes undersökning av ADs behandling av jämställdhetsmål; i de ca 20 ärenden som fördes till domslut synes den klagande ha vunnit i 15 fall och förlorat i fem fall.

Titti Fredman gör däremot några goda iakttagelser som gäller de sakkunnigutlåtanden hon tagit del av. Hon noterar först att utlåtandena är "uppseendeväckande olika utformade".² Hon säger sedan att några sakkunniga är mycket ambitiösa och noggranna och att de "... anstränger sig att rättvist motivera sin ståndpunkt. Andra hoppar i stort sett över den beskrivande delen och meddelar kort sin uppfattning. Oftast har läsaren/beslutsfattaren då ingen reell möjlighet att jämföra flera kvalificerade kandidater – man får helt lita till den sakkunniges auktoritet. Och även om detta delvis är avsikten med att använda sig av sakkunniga, uppstår samtidigt ett oroväckande utrymme för personliga värderingar och i värsta fall godtycke".³

Det är intressant att Fredman som studerande inom juridisk fakultet inte igenkänner ett generellt problem; att värderings- och tvistefrågor ofta får sin lösning genom tillkallande av expertis som de tillkallande sedan måste lita på. När så sker innebär det att experten i någon mening är sitt eget kriterium och att han eller hon förväntas använda sig av sitt eget och subjektiva omdöme. Objektivitet i meningens värderingsfrihet eller intersubjektivitet (att alla är överens om något) är inte för handen och är inte heller eftersträvat – t ex när sakkunniga medverkar vid tjänsteställning i högskolan.

En annan intressant iakttagelse som Fredman gör är att många sakkunniga inte motiverar sina ställningstaganden. "Vi har kommit fram till" borde följas av en motivering, men gör det inte alltid".⁴

Anita Nyberg, Elisabeth Fürst, Mona Eliasson & Irini Karubi och Titti Fredman kommer på några olika sätt fram till samma slut-

1 Ibid, s 42

2 Ibid, s 41

3 Ibid

4 Ibid, s 54

satser; de finner att det finns ett antal fakta och kvalitativa indicier som talar för att kvinnor hålls tillbaka i konkurrensen om universitetens och högskolornas kanske viktigaste resurser – de högsta tjänsterna och rådsforskningsanslagen. De finner att faktorer som kan förklara detta förhållande inte finns hos kvinnorna själva utan snarare i högskolan som system. Nyberg och Fürst hävdar dessutom att de kvinnor som stannat kvar inom högskolan och valt att konkurrera med männen om resurser kan antas vara en positivt selekterad grupp med relativt starka meriter. Samtliga fyra studier innebär att författarna anser sig kunna visa att diskriminering förekommer och att detta förhållande inte är allmänt känt och erkänt inom universitet och högskolor.

Karl Erik Aubert och andra kritiker av Fürsts undersökning har haft sina motsvarigheter i den svenska debatten. Däremot har varken de norska eller de svenska kritikerna undersökt sitt diskussionsobjekt empiriskt.

Vi har i denna framställning fokus på svenska förhållanden, vilka vi avser att undersöka med utgångspunkt i Elisabeth Fürsts undersökning av situationen i Norge. Det finns en internationell litteratur på området som vi i stort sett lämnar utanför vår framställning, men som har en given plats i fortsatt arbete på vårt område. Det gäller bland andra Jonathan Cole (1979, 1981) och Pierre Bourdieu (1988). Cole har betonat att om diskriminering av kvinnor förekommer så ligger förklaringarna till detta i den informella forskarkulturen. Därmed uppstår också stora forskningsmetodiska problem på flera plan. Dessa problem är en av utgångspunkterna för föreliggande studie.

Internationella utblickar ger vid handen att frågor om det som vi i Sverige kallar jämställdhet mellan kvinnor och män ofta formuleras och drivs annorlunda än här. I Sverige har riksdag och regering haft en betydande del av initiativet de senaste tjugo åren och jämställdhetssträvandena har byggts under och drivits på genom lagstiftning och avtal. I hög grad har ansvaret för utvecklingen lagts på arbetsmarknadens parter. Det har handlat om en samsad policy med inkrementalistiska förtecken, med förankring som en viktig princip och med en debatt som för det mesta och i det längsta förts i måttfullhetens tecken.

I USA har arbetet för *equal rights* tagit helt andra vägar och såväl argumenten som konfliktbenägenheten har legat på andra nivåer än i Sverige. Arbetsmetoden har varit att driva vissa fall till civil domstolsprövning. Detta är naturligtvis uttryck för en annan social kultur än den svenska. Här ser vi två principiellt olika sätt att driva fram social förändring – genom strikt juridisk prövning eller

genom att berörda samhällsinstitutioner bär ansvaret för sin egen och indirekt också för samhällets utveckling. Denna och många andra frågor i sammanhanget väcker frågor om teori i en omfattning som vi här inte har haft möjligheter att gå in på.

Däremot skall vi återkomma till Elisabeth Fürsts kvalitativa delstudie och resultaten av den.

Kapitel 3. LAGSTIFTNING OCH AVTAL

Lagen (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet trädde i kraft den 1 januari 1980 och den har därefter successivt kompletterats med förordningar, kollektivavtal och utveckling av praxis. En ny jämställdhetslag trädde i kraft den 1 januari 1992.¹

1979 års jämställdhetslag vilade på två principer. För det första lade den fast ett förbud mot att en arbetstagare eller en arbetsökande missgynnas på grund av kön. En förutsättning för att förbudet skall gälla är att den som förbigås har bättre sakliga förutsättningar för arbetet än den som t ex får den sökta anställningen. För det andra omfattar lagen en skyldighet för arbetsgivare att inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att främja jämställdhet i arbetslivet. År 1984 slöts avtal om ändringar och tillägg till medbestämmandeavtalet på det statliga området, MBA-S. Härigenom tillkom kapitel 7 som behandlar jämställdhet. Parterna är eniga om att aktiva åtgärder skall vidtas från arbetsgivarens sida för att främja jämställdhet inom de statliga arbetsgivarnas verksamhetsområden.

I detta avtal görs också en protokollsanteckning om positiv särbehandling:

”Positiv särbehandling är en sådan aktiv åtgärd för att uppnå jämställdhet som åsyftas i jämställdhetslagen, dess förarbeten och i detta avtal. Sådan särbehandling skall enligt 3 och 4 §§ jämställdhetslagen inte betraktas som diskriminerande om den utgör ett led i ett planmässigt jämställdhetsarbete.”²

I regeringens proposition om ny arbets- och tjänsteorganisation för lärare i den statliga högskolan diskuteras jämställdhet mellan kvinnor och män som ett viktigt samhällsmål och som ett viktigt mål för högskolan. Det konstateras att jämställdhetsaspekten *skall vägas in vid tillsättning av lärartjänst (vår kursivering)*.³ Vid tillsättning av lärartjänst gäller att de sökande skall ha visat vetenskaplig och pedagogisk skicklighet samt sådan förmåga i övrigt

1 Jämställdhetslag 1991:433

2 SAV Cirkulär (1984) A:40

3 Prop 1984/85:57

som behövs för att fullgöra tjänsten väl. Det är först när sådana meriter vägts samman som jämställdhetshänsyn skall vägas in. Om ettdera könen på en arbetsplats inte utgör 40 procent av de anställda anses jämställdhet inte råda. I sådant fall skall vid likvärdiga eller i det närmaste likvärdiga meriter den person föreslås till tjänsteinnehavare som tillhör det underrepresenterade könet. En central fråga här är hur stort intervallet för "i det närmaste likvärdiga meriter" kan och får vara. Denna fråga lämnar vi öppen – den har varit och är en fråga om praxis, men en praxis som kommit att vila på mycket få ärenden genom åren.

"De organ som ger förslag resp beslutar om tillsättning av lärartjänst måste ta hänsyn till jämställdhetsaspekten vid sin slutliga sammanvägning av meriter. . . . De förslagsställande organen bör redovisa hur jämställdhetsaspekten beaktats, även när den inte varit av avgörande betydelse. Tillsättande myndighet torde nämligen inte utan vidare kunna utgå från att jämställdhetsaspekten alltid har beaktats."¹

Organ som ger förslag om tillsättning av lärartjänst är tjänsteförslagsnämnd. Organ som beslutar om tillsättning av lärartjänst var, under den period som vi studerat, regeringen när det gällde merparten av alla professorer och rektorsämbetet när det gällde lektorat, forskarasistenttjänster och vissa professorer.

I propositionen konstateras vidare att de ledamöter av en tjänsteförslagsnämnd som är utsedda som särskilt förtrodda med den aktuella tjänstens ämne, de sakkunniga, inte har att beakta jämställdhetsaspekten vid sin bedömning av de sökandes skicklighet. Några år senare konstaterade Tore Sigeman, utredare av frågor om professorstillsättning, att detta innebär att de sakkunniga inte är förhindrade att ta upp jämställdhetsaspekten.²

I jämställdhetslagen från 1991 upprepas arbetsgivares skyldighet att verka för jämställdhet: När det inte råder "en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar."³ I lagen har ett avsnitt tagits in om förbud mot könsdiskriminering. Med könsdiskriminering avses i lagen att

1 Ibid

2 SOU 1989:30. Ett kort referat av de delar av betänkandet som gäller jämställdhet finns i bibliografivsnittet.

3 Jämställdhetslag 1991:433

någon missgynnas under sådana omständigheter att missgynnandet har ett direkt eller indirekt samband med den missgynnades könstillhörighet.

"16§ Otillåten könsdiskriminering skall anses föreligga, när en arbetsgivare vid anställning eller befordran eller utbildning för befordran utser någon framför någon annan av motsatt kön, fastän den som förbigås har bättre sakliga förutsättningar för arbetet eller utbildningen.

Detta gäller dock inte om arbetsgivaren kan visa

1. att beslutet inte vare sig direkt eller indirekt har samband med den missgynnades könstillhörighet,
2. att beslutet är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet, eller
3. att det är berättigat av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet."¹

Här liksom tidigare anges att arbetsgivare skall upprätta årliga planer för sitt jämställdhetsarbete. Sådana planer utgör en förutsättning för att bl a positiv särbehandling skall kunna ske. I och med den nya jämställdhetslagen fick jämställdhetsombudsmannen rätt att kontrollera efterlevnaden av jämställdhetsarbetet även inom kollektivavtalsreglerade områden.

I den senaste högskolelagen har en särskild paragraf tagits in som säger att jämställdhet mellan mellan kvinnor och män skall alltid iaktas i högskolornas verksamhet.²

1 Ibid

2 Högskolelag 1 kap 5§

Kapitel 4. PROCEDUREN VID TILLSÄTTNING AV LÄRAR-TJÄNSTER I HÖGSKOLAN

4.1 Proceduren

En tillsättning av en lärartjänst (professur eller lektorat) omfattar enligt nu gällande förordning¹ följande delar:

- tjänstens inrättande (alternativt omprövning av befintlig tjänst)
- tjänstens utlysning
- fakultetens behandling av tjänsteärendet/utseende av sakkunniga
- tjänsteförslagsnämnd
- tillsättning av tjänst
- jämförelse
- överklaganden.

Inrättande av lärartjänst

Universitet och högskolor får inrätta lärartjänst som professor² och lektor. Styrelsen för högskolan skall besluta om inrättandet av en professur. Tjänst som professor får endast inrättas vid en sådan hög-

¹ I bilagan till SOU 1973:54 anges att fundamentet till nuvarande regler för tjänsttillsättning första gången utformades i 1876 års universitetsstatuter. I dessa fastställdes vem som skulle utse sakkunniga, vilka som var behöriga att vara sakkunniga samt hur många sakkunniga som skulle finnas. De sakkunnigas uppgift var att inkomma med förberedande skriftligt utlåtande innehållande dels en bedömning av sökandes kompetens, dels rangordning av sökande. Grunden för bedömning skulle vara "grad av vetenskaplig skicklighet". Vid avgörande mellan två eller flera sökanden, som i annat avseende var likställda, fick dock tjänsteålder "i övervägande tagas". Fakulteten/sektionen hade, med det skriftliga utlåtandet som grund, att yttra sig över varje sökandes kompetens samt "om den enes företräde före den andre". Därefter hade Konsistoriet att rösta och att uppföra tre sökande på förslagsrum i rangordning. Konsistoriets beslut förelades prokansler för det utlåtande "han eger avgifva" varefter det var Kungl Maj:ts uppgift att utnämna innehavare.

Justeringarna i 1908 års universitetsstatuter var marginella men i 1916 års statuter infördes en viktig princip, nämligen bestämmelsen om s k interakademisk samverkan vid sakkunnigval, som innebar att Konsistorierna utsåg tre eller fyra sakkunniga sedan berörda fakulteter/sektioner givits tillfälle att avge förslag. I 1941 års ändring av stadgarna ströks bland annat tjänsteålder som subsidiär befordringsgrund och i 1956 års universitetsstatuter infördes formuleringen: sakkunniga "må överläggas".

² I förordningar före den nu gällande ankom det på regeringen att inrätta professorer som skulle tillsättas med fullmakt alternativt förordnas av regeringen.

skola till vilken en fakultet är knuten.¹ Professorstjänster skall finnas inrättade i tillräcklig omfattning för att forskning och utbildning skall kunna bedrivas på en hög kvalitativ nivå inom olika vetenskapsområden.² Ämnet för tjänsten skall bestämmas innan tjänsten kungörs ledig.³

Tjänsts utlysning

Tjänst som lärare skall kungöras ledig till ansökan.⁴

Fakultetens behandling av tjänsteärendet/utseende av sakkunniga

Fakultetsnämnden utser de ledamöter som ingår i tjänsteförslagsnämnden.⁵ Detta gäller med undantag för studenterna som årligen utser en representant.⁷

Tjänsteförslagsnämnd

För handläggning av ärenden om förslag till tjänst som professor och lektor skall inom varje högskola finnas tjänsteförslagsnämnder till det antal som högskolan bestämmer. Vid de högskolor till vilka fakulteterna är knutna skall dock finnas minst en tjänsteförslagsnämnd för varje fakultetsnämnd.⁸

I tjänsteförslagsnämnden skall ingå ordförande, vice ordförande och ytterligare två ledamöter vilka utses för tre år. När tjänst som professor avses utses tre särskilda ledamöter för varje ärende. Högst en av dessa får tillhöra den fakultet som tjänstens innehavare skall tillhöra. När det gäller tjänst som lektor utses två ledamöter för varje

1 HF 4 kap 3§. Denna begränsning gällde ovillkorligt för den tidsperiod som vi har undersökt; senare har en möjlighet öppnats för mindre och medelstora högskolor att efter särskild prövning få inrätta tjänster som professor.

2 Högskolelag SFS 1992:1434 3 kap 2§

3 HF 4 kap 20§. I tidigare förordningar förekom detaljerade föreskrifter för handläggningsordningen.

4 HF 4 kap 19§

5 HF 6 kap 4§

6 I tidigare förordningar ingick även en företrädare för de anställda. Denna utsågs av högskolestyrelsen.

7 HF 1 kap 7§, 6 kap 2§

8 HF 6 kap 1§

ärende, tidigare en ledamot. Dessa sakkunniga skall vara särskilt förtrogna med tjänstens ämne.¹ Den avgående innehavaren av en tjänst, som skall tillsättas med oförändrat eller i huvudsak oförändrat innehåll, får inte ingå i tjänsteförslagsnämnden vid handläggning av ärende avseende den tjänsten, om det inte föreligger synnerliga skäl.² Vad avser professorer lämnar berörda fakultetsnämnder förslag till ledamöter särskilt förtrogna med tjänstens ämne, s k interakademisk samverkan.

De sakkunniga är sålunda ledamöter av den tjänsteförslagsnämnd som tillsättningsärendet gäller. Antalet sakkunniga vid tillsättning av forskarasistenttjänst har inte varit reglerat på samma sätt som gällt för professorer och lektorat, men normalt har en sakkunnig engagerats. Tidigare prövades ärenden som gällde forskarasistenttjänster i fakultetsnämnd eller i institutionsstyrelse.

Utgångspunkten för tjänsteförslagsnämndens arbete återfinns i gällande högskolelag där följande föreskrivs för professorer:

"Endast den som visat vetenskaplig och pedagogisk skicklighet får ges en tjänst som professor".³

I samma paragraf sägs att det skall finnas så många professorer att forskning och utbildning skall kunna bedrivas på en hög kvalitativ nivå inom olika vetenskapsområden. Om lektorerna sägs i lagen att de skall vara vetenskapligt kompetenta samt att arbetsuppgifterna normalt skall vara både utbildning och forskning.

I högskoleförordningen preciseras den vetenskapliga behörigheten för en professor till vetenskaplig skicklighet och för ett lektorat till doktorsexamen. För båda tjänsterna anges även pedagogisk skicklighet som behörighetskrav.⁴

I paragrafen om befodringsgrunderna sägs att där:

"... gäller graden av sådan vetenskaplig eller konstnärlig, pedagogisk, administrativ och annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till tjänstens ämnesinnehåll och beskaffenhet i övrigt."⁵

1 HF 6 kap 2§

2 HF 6 kap 3§

3 Högskolelag 1 kap 2§

4 HF 4 kap 10§

5 Ibid. 15§

Det sägs också att:

"Vid tillsättning av tjänst som professor och tjänst som lektor skall särskild vikt fästas vid vetenskaplig eller konstnärlig skicklighet samt vid pedagogisk skicklighet".¹

De sakkunniga skall enligt förordningen:

"... skriftligen med kortfattad motivering ange skickligheten hos de sökande som ledamoten anser främst bör komma i fråga till tjänsten samt ordningen mellan dem."²

Av det sista ser vi att förordningen inbjuder till uttagning av en sk tätgrupp. Det som citerats ovan är i huvudsak allt som framgår i gällande lag och förordning om pedagogisk och vetenskaplig skicklighet.³ Informationen kan synas knapp, men knappheten kan också ses som ett uttryck för den större frihet och självständighet som getts till universitet och högskolor med avseende på inrättande av och rekrytering till lektorat och professurer. Förhållandet kan vidare ses som en försvagning av bandet till staten och en stärkning av fakulteternas professionalitet. Som professionella skall rimligtvis fakulteternas företrädare i tjänstefrågor också kunna hantera dessa på ett sätt som såväl motsvarar verksamhets- som rättssäkerhetskrav.⁴

Tillsättning av tjänst

Tjänst som lärare tillsätts av rektor. Beslut om tillsättning av tjänst som professor får inte delegeras.⁵

1 Ibid, 16§

2 HF 6 kap 9§

3 Tidigare förordningar innehöll detaljerade anvisningar och definitioner. Se särskilt HF SFS 1977:263 ändr 1992:405, 716 19 kap.

4 Med tanke på att det finns ett åttioal tjänsteförslagsnämnder i riket och att flera av dessa nämnder behandlar ett fåtal ärenden under en treårsperiod så är förutsättningarna för att normer kan utvecklas, spridas och omfattas av många inom en fakultet eller ett ämnesområde begränsade. Detta torde då särskilt gälla "den pedagogiska skickligheten" som uppfattas som betydligt mer diffus jämfört med den vetenskapliga samt givetvis den här aktuella jämsällhdhetsaspekten.

5 HF 4 kap 18§

Innan tjänst som professor eller tjänst som lektor tillsätts, skall förslag avges av den tjänsteförslagsnämnd till vars verksamhetsområde tjänsten hör. Tjänsteförslagsnämnden skall föreslå den sökande som nämnden anser främst bör komma i fråga. Om särskilda skäl föreligger, får nämnden i sitt förslag ange ytterligare sökanden som bör komma i fråga samt ordningen mellan dem.¹ Tjänsteförslagsnämnden skall redovisa skälen för sitt förslag. Om endast en person har sökt tjänsten och nämnden föreslår att sökanden skall få tjänsten, behöver skälen dock inte anges.² Sakkunnigutlåtandena spelar normalt stor roll för det sätt på vilket skälen redovisas.

Jämställdhet

Se kapitel 3.

Överklaganden

Den sökande som inte accepterar ett tillsättningsbeslut får överklaga detta till Överklagandenämnden för högskolan. Det är möjligt att överklaga beslut om tillsättning av annan tjänst än doktorandtjänst eller vikariat på tjänst.³

4.2 Kommentarer

Vi kan konstatera att ovanstående genomgång ger ett sken av ett mycket enhetligt system för tjänstetillsättning över fakultetsområden. Formellt är det korrekt att dra den slutsatsen, men det finns också mycket markant särskiljande drag fakultetsområdena och fakulteterna emellan. Trivialt att påpeka är givetvis att ämnen inom olika fakulteter skiljer sig från varandra, ävensom att ämnen som ryms inom samma fakultet inte heller är lika trots att de utgör grenar på samma stam. Tillsättning av lärartjänster för lärutbildningar, t ex, kan dessutom äga rum inom åtminstone tre fakultetsområden. Vissa fakultetsområden är stora, har många tillsättningar, kan utveckla egna strategier, t ex i form av rationaliseringar i procedurerna. Små fakultetsområden, det teologiska är ett sådant

1 HF 6 kap 10§

2 HF 6 kap 11§

3 HF 13 kap 2§

exempel, har få tjänster, vilket innebär att en tjänsteförslagsnämnd under hela sin period endast kommer att hantera några få ärenden.

Ett av kraven på samtliga tjänster som behandlas i tjänsteförslagsnämnd är vetenskaplig skicklighet. Det är väl känt att villkoren för att förvärva behörighetsgivande skicklighet är mycket olika mellan fakultetsområden. Vissa fakultetsområden, t ex medicinsk fakultet, befinner sig i den relativt sett gynnsamma situationen att det finns en annan huvudman än universitetet som är beredd att satsa vissa resurser på forskning. Andra områden, t ex lärarutbildningarna, har en mycket lös förankring till fakultetsorganisationen och därmed är också kopplingen till forskningsmiljöer och forskningsförebilder svag. Så långt några olikheter som rör möjligheterna att bli behörig för en tjänst. Det är alldeles uppenbart så, från vårt material, att skillnaderna är stora mellan fakultetsområden samtidigt som skillnaderna inom ett fakultetsområde är förhållandevis små trots att olika människor har befolkats tjänsteförslagsnämnderna vid olika tidpunkter.

Kapitel 5. UPPGIFTEN

Nyberg har fastslagit att den främsta förklaringen till att "så få kvinnor beviljas forskningsbidrag" är deras lilla andel av de forskarutbildade;¹ kvinnorna utgjorde vid 1990-talets början, som sagt, omkring 18 procent av de forskarutbildade i landet, motsvarande ca 5 000 personer av 27 000. Denna omständighet måste analogt vara giltig som förklaring till att så få kvinnor återfinns på de lärartjänster inom högskolan för vilka doktorsexamen (motsv) är ett behörighetskrav.

När detta är sagt blir nästa fråga om kvinnor söker dessa lärartjänster i samma utsträckning som män; här är kunskapsläget det att vi inte vet någonting om förhållandena i Sverige. Av tillgängliga svenska undersökningar (Eliasson & Karubi 1989) synes det som om kvinnor är mindre benägna än män att söka lärartjänst i högskolan, i varje fall när det handlar om tjänst som professor.

Tjänst som adjunkt, som utländsk lektor och som nordisk lektor behandlas inte i föreliggande undersökning.

Studiens fokus gäller vad som sker när kvinnor och män faktiskt söker tjänster som lärare i den svenska högskolan; hur ser den process ut i vilken deras meriter värderas, och värderas kvinnors meriter på ett annat sätt än mäns meriter?

Uppdraget till gäller att genomföra en förstudie med inriktning på att belysa följande frågeställningar:

"1. I vilken utsträckning har jämställdhetslagen och 7 kap. i medbestämmandeavtalet för det statliga området (MBA-S) tillämpats vid tillsättning av sådana tjänster i högskolan, för vilka doktorsexamen (motsv) är ett krav, dvs tjänster som professor, lektor och forskarasistent?"

2. Har, vid tillsättning av sådana tjänster i högskolan, kvinnors meriter värderats på ett annat sätt än mäns meriter, i sådana fall där såväl kvinnor som män funnits bland de sökande?"

Detta är således en undersökning som handlar om eventuell diskriminering av kvinnor som drabbar dem på grund av kön.

¹ Nyberg (1993)

Kapitel 6. UPPLÄGGNING, MATERIAL OCH METOD

Material från tjänsteförslagsnämndernas arbete

Den empiriska studien förutsätter tillgång till sådant skriftligt material som tjänstetillsättningsärenden genererar, nämligen sakkunnigutlåtanden och protokoll från tjänsteförslagsnämnd. Den sammanställning över de sökandes ansökningar och meritförteckningar som oftast utgör utgångspunkten vid tjänsteförslagsnämnds arbete är handlingar som inte behöver arkiveras och de har bara undantagsvis varit tillgängliga. Det har dock visat sig att vår uppgift inte har förutsatt tillgång till ansökningshandlingarna.

I ett första led har vi begärt förteckningar över samtliga tjänstetillsättningar de aktuella åren (s k daglistor eller samlingsdiarier över namn på sökande till tjänst som professor, lektor, forskarasistent).

Den tidsperiod som vi har stannat för är inledningsvis 1982-1994. Den första jämställdhetslagen (1979:1118) började gälla 1980. Det har varit värdefullt att via materialet kunna följa förändringar i ärendebehandling över tid. Vi har valt ut åren 1982, 1985, 1988, 1991 och 1994 för början av en materialsamling. I ett fall har vi bett att få material för samtliga år i perioden 1982-1994, nämligen från teologiska fakulteten i Uppsala, den fakultet som avviker från övriga i undersökningen genom att vara mycket liten.

De valda åren gäller tid för ledigkungörande av tjänster. Det material som beslut om tjänstetillsättning sedan baseras på och som arkivläggs sprids över fler år i den valda trettonårsperioden. På detta sätt har vi erhållit ett totalt material om 311 tillsättningsärenden. Antalet sökande till dessa 311 tjänster är ca 1 600, varav ca 17 procent är kvinnor.¹

I ett andra led har vi utifrån erhållna förteckningar identifierat de ärenden som gäller tjänster till vilka det finns sökande av båda könen. På detta sätt har vi erhållit 126 tillsättningsärenden som vi

¹ Antalet kan inte anges exakt, då uppgifter saknas i några fall. När uppgift saknats har den ersatts med det medeltal som gäller inom respektive fakultet och tjänstekategori.

vet har sökande av båda könen.¹ Dessa 126 tjänster har sökts av ca ettusen personer, av vilka en dryg femtedel är kvinnor.

Andelen kvinnliga sökande varierar över fakulteter men den är inte anmärkningsvärt låg någonstans, se tabell 6.1.

Om man granskar andelen kvinnliga sökande till de tre typerna av tjänster finner man att kvinnorna utgör 16 procent av de sökande till dessa professurer, 28,5 procent av sökande till lektoraten och 30,3 procent av sökande till forskarassistenttjänsterna. Om tiden beaktas kan man av vårt material se att andelen kvinnliga sökande tenderar att vara större under senare år på tre områden: lektorat inom teknisk fakultet och professurer och forskarassistenttjänster inom medicinsk fakultet. I övriga fall är det inte möjligt att utläsa några tendenser ur materialet.

Tabell 6.1 Antal identifierade tillsättningsärenden, antal identifierade tillsättningsärenden där det finns sökande av båda könen (=B), kvinnors och mäns ansökningar fördelade över de senare.

Fakultet	Ant ärenden	B=Ant sökande av båda könen	Ant sök till B	Ant sök till B kv	Ant sök till B kv	Andel kv till B	Andel kv till B %
Teknisk	79	34	358	295	63	17,6	
Hum	39	22	105	68	37	35,2	
Med	159	64	482	372	110	22,8	
Teologisk	34	6	35	27	8	22,9	
Totalt	311	126	980	762	218	22,2	

1. Från början hade vi 147 ärenden med sökande av båda könen. För dessa 147 ärenden har vi bett att få så fullständiga handlingar som möjligt. I 21 fall har handlingar saknats eller varit så pass ofullständiga att analys inte bedömts som meningsfull. Kvar står våra 126 ärenden som kunnat kodas för kvantitativ bearbetning.

Bortfallet hänför sig till de två stora fakulteterna. Vid teknisk fakultet saknades handlingar för sex ärenden vilka alla ligger långt tillbaka i tiden och vilka i de flesta fall gäller tillsättning av forskarassistenttjänster. Längre var tillsättningen av denna tjänst inte officiellt reglerad. Vid medicinsk fakultet är bortfallet 15 ärenden och bortfallsorsakerna är av några olika slag. Den vanligaste orsaken är att handlingar saknas eller att handlingar är ofullständiga, t ex så att protokoll finns men sakkunnigutlåtanden saknas. Detta gäller ärenden som ligger ett antal år tillbaka i tiden. För senare år gäller att ett antal ärenden inte hade avslutats vid tidpunkten för datainsamlingen. Det har också förekommit att ärenden visat sig gälla korttidsvikariat som tillsatts utan sakkunnigbedömning. En omständighet hade kunnat föranleda bortfall av hela ärenden även om så ej skett: Inom medicinsk fakultet förekommer ett betydande antal sökande med t ex indiska eller sydostasiatiska namn. Vi har normalt kunnat bestämma sökandes kön tack vare sakkunnigutlåtandet. I något fall framgår dock av utlåtandet att den sakkunnige inte känt till om en av de sökande varit kvinna eller man; däremot har denna sökande inte placerats i tåggrupp och därmed har vi ändå kunnat koda ärendet på ett meningsfullt sätt. Det förtjänar framhållas att det aktuella arkivet var mycket välordnat.

Sålunda har 126 ärenden granskats kvalitativt. De handlingar som har studerats ingående är tjänsteförslagsnämndens protokoll från ett eller flera sammanträden, de sakkunnigas utlåtanden och texter från eventuella överklaganden. Det förekommer också att personer eller grupper utanför tjänsteförslagsnämnden ställer skrivelser till denna eller till överklagandestansen. Det kan gälla sjukvårdshuvudman vid tillsättning av tjänster inom medicinsk fakultet vilka är förenade med läkartjänst eller det kan gälla en intressorganisation av något slag. Det förekommer också att enskilda personer, oftast vid beförd institution, agerar i skrift.

Akterna för ärendena varierar mycket i omfattning. Ett ärende som handlar om tillsättning av ett lektorat med två à fem sökande, en enda sakkunnig och inget överklagande kan normalt ha genererat fem à femton sidor lättöverskådlig text. Tillsättning av en professor som dessutom leder till överklaganden kan omfatta 40 à 100 sidor texter av olika slag och av olika aktörer.

Den centrala metoden är studier av dessa dokument och kvantitativa och kvalitativa analyser av dem. Kvantitativa analyser gäller t ex om jämställdhetsaspekten har berörts i samband med ett ärende; om den har behandlats, av vem? – av sakkunnig(a), av nämnden eller av båda? Hur ofta överklagas besluten och hur ofta aktualiseras jämställdhet när det gäller de beslut som överklagas? Vidare är det av intresse att relatera dessa och andra frågor till typ av tjänst (professor, lektorat, forskarassistenttjänst) och till sakkunnigas kön.

Från handlingarna över de 126 ärendena har vi – med ett viktigt undantag – exciperat det som sägs i sakkunnigutlåtanden och protokoll som gäller jämställdhet, oavsett om ärendet är kontroversiellt eller inte. Detta gäller samtliga handlingar utom handlingar från ärenden i vilka jämställdhetsaspekten har varit eller blivit den centrala; dessa ärenden, 24 till antalet, skall vi underkasta ingående granskning och exempel på skrivsätt redovisas där.

Vi kan redan nu konstatera att jämställdhetsaspekter omnämnas på något sätt i ungefär tjugo fall av de 126 ärendena som har sökande av båda könen. I sex ärenden tar de sakkunniga upp saken och i fyra av dessa sex fall föranleder detta tjänsteförslagsnämnden att också göra det. I sexton fall behandlar nämnden jämställdhetsfrågor utan att detta föregåtts av att de sakkunniga har skrivit något om det i sina utlåtanden.

Den kvantitativa analysen har också använts för att sälla fram samftiga de ärenden som vi menat bör underkastas kvalitativ analys. I denna urvalsprocess har följande kriterierna ställts upp. Det har

räckt att ett kriterium varit uppfyllt för att ett ärende skall ha underkastats en ingående, kvalitativ analys:

Det är uppenbart att oenighet rått i ett ärende. Oenighet kan visa sig genom att sakkunniga inte är överens eller genom att nämndens fasta ledamöter ej är helt överens med sinsemellan eniga sakkunniga (vid omröstning, genom särskilt yttrande eller genom reservation).

Överklagande har skett som berör en eller flera kvinnliga sökande.

Jämställdhetspekter har behandlats på ett reellt eller åtminstone ett formellt sätt. Sådan behandling kan ske genom en diskussion av de sakkunniga, i nämndens protokoll, i särskilt yttrande, i överklagande, i yttrande över överklagande eller i särskild inlägga från en eller flera personer utanför nämnden.

Det andra av de två kriterierna innebär att alla ärenden som överklagats kommer med som en delmängd i vårt material, både när jämställdhetspekterna har aktualiserats i överklagandeprocessen och när så inte har skett.

När dessa tre kriterier tillämpats på vårt material fann vi 24 ärenden. Dessa har vi gjort till föremål för en kvalitativ granskning. Dessa 24 ärenden fördelar sig över fakulteter och tjänstetyper på följande sätt:

Tabell 6.2 Antal ärenden som underkastats kvalitativ analys.

Fakultet	Ant ärenden	Ant sökande totalt	Ant män	Ant kv	Andel kv %
Teknisk	9	79	66	13	16,5
Hum	9	48	31	17	35,4
Medicinsk	2	17	13	4	23,5
Teologisk	4	23	17	6	26,1
Totalt	24	167	127	40	24,0

Vad gäller fördelning över fakulteter finns en uppenbar skillnad jämfört med ursprungsmaterialet; av den teologiska fakultetens totalt sex ärenden har nästan alla hamnat i kategorin för kvalitativ analys, av den medicinska fakultetens 65 ärenden har endast två gjort det.

De 24 ärendena kan också "nivåindelas" med avseende på oenighet:

Ärenden som lett till överklagande, 16 fall av de 24. Totalt har överklagande skett i 31 fall av de 126 (24,6 %).

Ärenden som lett till oenighet i tjänsteförslagsnämnden, visad genom reservationer, 11 stycken.

Ärenden som lett till oenighet i tjänsteförslagsnämnden, visad genom särskilt yttrande eller röstförklaring, 1 styck.

Ärende som lett till oenighet i tjänsteförslagsnämnden, visad genom omröstning, 24 stycken (19,0 %), varav 11 (se ovan) också föranlett reservation(er).

En bibliografi

En bibliografi över problemområdet upprättades på ett tidigt stadium och den har byggts ut successivt. Den har bl a använts i korrespondens med personer som vi räknat med kunde hjälpa oss att komplettera den, se nästa avsnitt. Bibliografin publiceras med referat tillsammans med övriga referenser i denna rapport.

Det bör nämnas att några få debattartiklar ur dagspressen visserligen finns med i förteckningen men att vi inte på något systematiskt sätt har samlat inlägg i dagspressen och andra skriftliga anföranden i den svenska debatten om jämställdhetsfrågor för högskolan.

En rundfråga till jämställdhetshandläggare, till Fora/Centra och till enskilda forskare

För att informera om studien och för att få tag i sådant opublicerat material som vi hoppades skulle finnas ute på olika universitet och högskolor har ett brev, med en tidig version av bibliografin som bilaga, ställts till ett antal berörda forskare i Sverige, till alla Fora/Centra för kvinnliga forskare och kvinnoforskning och till jämställdhetshandläggarna vid samtliga högskolor med fakultetsorganisation. Bibliografin har kompletterats med erhållet material; generellt kan sägas att rundskrivelsen gav ett mycket litet tillskott. Sammanställningen över svenska forskningsresultat, utredningar och liknande torde därmed ge en relativt täckande bild över det nationella kunskapsläget.

Kapitel 7. VAL AV FAKULTETSOMRÅDEN OCH FAKULTETER; KARAKTERISTIK ÖVER DESSA

7.1 Val av fakultetsområden och fakulteter

Det är uppenbart att flera fakultetsområden och fakulteter måste inkluderas i studien. Dels varierar andelen kvinnor bland studenter och lärare över fakulteter, dels ger vår erfarenhet vid handen att medvetenhet och praxis varierar över fakulteter när det gäller vikten och värdet av att söka värdera annat än vetenskaplig skicklighet, t ex pedagogisk skicklighet och det s k jämställdhetsintervall.

För närvarande finns elva fakulteter i riket, vi kallar dem här *fakultetsområden*.¹ Fakultetsområdena finns för närvarande fördädda som 37 *fakulteter* vid tio universitet och högskolor inom utbildningsdepartementets område. Här till kommer tre fakulteter vid Sveriges lantbruksuniversitet, vilket tillhör Jordbruksdepartementets område.² Vi har bortsett från det konstnärliga utbildningsområdet och från lärarutbildningar som har fakultetsliknande organisation och/eller funktion.

De ca fyrtio fakulteterna i Sverige är ofta, men inte alltid, uppdelade på *sektioner*; det fanns 1990 uppskattningsvis knappt hundra sektioner. Fram till 1993-07-01 kunde varje sektion ha en egen tjänsteförslagsnämnd, men två eller flera sektioner kunde också ha gemensam tjänsteförslagsnämnd. Uppskattningsvis fanns vid 1990-talets början omkring 80 *tjänsteförslagsnämnder*. Därmed fanns också utrymme för en hel del variation i praxis. Vidare ger denna siffra en antydning om hur stor en totalundersökning skulle behöva vara, jämfört med vår förstudie som omfattar åtta tjänsteförslagsnämnder som minst (en per fakultet utom vid Chalmers Tekniska högskola där det är en per sektion) och elva som mest (Göteborgs samhällsvetenskapliga fakulteten hade en period tre tjänsteförslagsnämnder).

1 Begreppet 'fakultet' har flera betydelser inom högskolan. Det är inte nödvändigt för vår studie att utreda de olika användningarna av ordet och dessa användningars inbördes förhållande. Med "fakultetsområde" avser vi t ex humanistisk fakultet som en nationell företeelse. Med "fakultet" avser vi fakultetsområdet när det finns företrätt vid en högskoleenhet; så t ex finns en humanistisk fakultet vid vart och ett av fem svenska universitet.

2 Högskoleförordningen SFS 1993:100.

Sex fakultetsområden valdes ursprungligen ut, nämligen de sex största, de som i riket 1993 hade mer än ethundra professorer (valet av antal professorer som mått på ett fakultetsområdes storlek är enbart pragmatiskt motiverat). Det är, i fallande ordning, det medicinska fakultetsområdet, det tekniska, det matematisk-naturvetenskapliga, det samhällsvetenskapliga och det humanistiska fakultetsområdet. Antalet professorer inom de stora fakultetsområdena varierar mellan och över tid: År 1981 var det medicinska fakultetsområdet det största med ca 350 professorer medan det samhällsvetenskapliga fakultetsområdet var minst (bland de stora) med 100 professorer. År 1995 var medicinska fakultetsområdet fortfarande det största med ca 500 professorer, nu är däremot det humanistiska fakultetsområdet minst med sina 170 professorer.¹

Efter kontakter med ett antal fakultetskanslier uteslöts matematisk-naturvetenskaplig fakultet och i stället inkluderades en av de allra minsta fakultetsområdena, teologi. Skälen är följande: Den teologiska fakulteten bedömde vi vara intressant, då frågan om kvinnliga präster har varit aktuell i snart 40 år; eventuellt skulle mötsättningar i denna fråga kunna avspeglas i olika synsätt företrädda vid tjänstetillsättning inom en teologisk fakultet. Man kan tänka sig att frågan blir belyst när kvinnor och män konkurrerar om högre tjänster, men också att den kommer upp när enbart män söker en tjänst. Det senare fallet kommer vi emellertid inte att kunna undersöka med den valda metoden.

Matematisk-naturvetenskaplig fakultet exkluderades, dels av pragmatiska skäl; vi bedömde att vi skulle klara att behandla material från högst fem fakulteter, dels för att vissa av de matematisk-naturvetenskapliga ämnena, nämligen matematik, fysik och kemi, vid Göteborgs universitet och vid Chalmers Tekniska högskola, CTH, är samordnade i gemensamma institutioner. Ytterligare ett skäl till att inkludera endast det ena av de två fakultetsområdena teknik resp matematik-naturvetenskap är att det inom varje teknisk fakultet finns ett betydande antal tjänster i matematik och naturvetenskap.

Valet av fakulteter/högskoleenheter skedde på delvis principiella, delvis pragmatiska grunder. För det första uteslöt vi våra egna två universitet, Linköping och Umeå. För det andra ville vi därutöver åstadkomma så stor spridning som möjligt, dvs ingen högskoleenhet skulle förekomma mer än en gång. För det tredje ville vi ha

¹ Utanför denna grupp hamnar sålunda farmaceutisk fakultet, det juridiska fakultetsområdet, det odontologiska fakultetsområdet och de tre fakulteterna inom jordbruksdepartementets område: lantbruksvetenskaplig, skogsvetenskaplig respektive veterinärmedicinsk fakultet. Den enda filosofiska fakulteten finns vid Linköpings universitet och den har här behandlats i särskild ordning, se sid 41.

med såväl universitet som yrkeshögskolor. För det fjärde använde vi personkontakter för att få kontakt och för att be om den nödvändiga hjälpen och det betydande arbetet med att ta fram material.

Följande fem fakulteter kom på detta sätt att ingå i studien:

- Chalmers i Göteborg, Kemisektionen, Fysiksektionen och Arkitektursektionen
- Humanistiska fakulteten vid Lunds universitet
- Medicinska fakulteten vid Karolinska institutet
- Teologiska fakulteten vid Uppsala universitet
- En samhällsvetenskaplig fakultet.

Den samhällsvetenskapliga fakulteten vid Göteborgs universitet har först mycket sent under vårt arbete lämnat material; en orsak torde vara pågående ombyggnadsarbeten som föranlett tillfällig omplacering av delar av arkivmaterial. Detta material kommer därför att behandlas i särskild ordning vid sidan av denna rapport.

Fakultetskanslierna har först kontaktats per telefon och har där efter erhållit motsvarande information i brevform. Materialet har tagits fram i två steg; först har listor över sökande till samtliga tjänster de aktuella åren tagits fram. Vi har gått igenom dessa och markerat samtliga tjänster som har sökande av båda könen. Därefter har vi haft en ny telefonkontakt med resp kansli varvid överenskommelse har fattats om vilka ärenden som skall tas fram i sin helhet.

7.2 Karakteristik över valda fakultetsområden och fakulteter

De valda fakultetsområdena och fakulteterna täcker en betydande del av den svenska högskolan men kan för den skull inte sägas utgöra ett representativt urval i strikt mening. Vi skall här jämföra urvalet med den svenska högskolan i ett antal avseenden. Statistiken över professorstjänster är lättast att få tillgång till, inklusive information om de kvinnliga tjänsteinnehavarnas andel. Vi har utgått från varje valt fakultetsområde resp varje vald fakultet och i tabellform jämfört den senare med den förra.

Vi har tidigare i avsnitt 4.2 påpekat att det råder stora olikheter mellan fakultetsområdena i den svenska högskolan. Skillnaderna är inte bara av ämnesmässig karaktär, utan sådana föreligger även med avseende på resurser, möjlighet att bedriva forskning, skilda villkor

vad gäller forskarutbildning och olikheter vad gäller stöd för t ex forskningsverksamhet från andra huvudmän än högskolan.

Tabellmaterialet anger förhållandena vid de sex stora fakulteterna och vid teologisk fakultet åren 1981 och 1995. Motsvarande uppgifter för åren 1986 och 1992 återfinns i bilaga 1. Efter tabellerna kommenteras lärsituationen för andra tjänster än professor.

Tabell 7.1.1.1 Teknisk fakultet. Antal professorer och kvinnoandel därav år 1981. CTH jämförs med teknisk fakultet i riket (7.1.1.a), därefter redovisas förhållandena för de studerade sektionerna inom CTH (7.1.1.b). (Källa Statskalendern 1981)

7.1.1.a

	Män	Kvinnor	Totalt	Kvinnandel %
Lund	56	1	57	1,8
Göteborg/CTH	78	0	78	0,0
Linköping	24	0	24	0,0
Stockholm/KTH	97	1	98	1,0
Uppsala*	20	0	20	0,0
Luleå	21	0	21	0,0
Totalt	296	2	298	0,7

* matematisk-fysiska sektionen

7.1.1.b

	A-, F- och K-sektionen		Totalt	Kvinnandel %
	Män	Kvinnor		
Arkitektur	7	0	7	0,0
Fysik	17	0	17	0,0
Kemi	9	0	9	0,0
Totalt	33	0	33	0,0

Tabell 7.1.2 Teknisk fakultet. Antal professorer och kvinnoandel därav år 1995. CTH jämförs med teknisk fakultet i riket (7.1.1.a), därefter redovisas förhållandena för de studerade sektionerna inom CTH (7.1.1.b). (Källa Statskalendern 1995)

7.1.2.a

	Män	Kvinnor	Totalt	Kvinnandel %
Lund	71	6	77	7,8
Göteborg/CTH	101	4	105	3,8
Linköping	50	0	50	0,0
Stockholm/KTH	146	3	149	2,0
Uppsala*	33	0	33	0,0
Luleå	41	0	41	0,0
Totalt	442	13	455	2,9

* matematisk-fysiska och tekniska ämnen

7.1.2.b

	A-, F- och K-sektionen		Totalt	Kvinnandel %
	Män	Kvinnor		
Arkitektur	4	2	6	33,3
Fysik	16	1	17	5,9
Kemi	11	0	11	0,0
Totalt	31	3	34	8,8

År 1981 finns det en kvinnlig professor inom teknisk fakultet i Lund respektive i Stockholm; år 1995 finns det tretton men de är fördelade på endast tre av de sex möjliga fakulteterna. Lars Brandell har redovisat andelen kvinnliga professorer per fakultetsområde i riket; år 1977 var andelen inom teknisk fakultet 2 procent och 1990 3 procent.¹ Hans siffermaterial är hämtat från SCB; det bygger, liksom vårt material, på *personer* som faktiskt innehar tjänst men det kan ändå avvika något från vårt material som är hämtat från annan källa. Jämförelsen mellan Brandells resultat och våra skulle möjligen antyda en minskning av kvinnoandelen de allra senaste åren. De siffror som detta bygger på är emellertid alltför små för att kunna ligga till underlag för några slutsatser om förändring; snarast tyder resultatet av jämförelsen på att andelen kvinnliga professorer inom teknisk fakultet har varit oförändrad de senaste åren.

Det framgår också av tabell 7.1.2.a och 7.1.2.b att de kvinnor som tillkommit på tjänster någon gång under den aktuella perioden främst finns inom två av de tre valda sektionerna vid CTH, arkitektur och fysik.

När det gäller lektorer och adjunkter med doktorsexamen visar Brandell att deras andel inom teknisk fakultet i riket utgör 7,5 procent 1993. Om även lektorer och adjunkter utan doktorsexamen inräknas blir andelen 9,6 procent.¹ Det är sålunda helt klart att de kvinnliga lärarna är en förhållandevis mycket liten grupp inom teknisk fakultet.

Från teknisk fakultet övergår vi till humanistisk fakultet; här har Lunds universitet bidragit med material från den historisk-filosofiska och den språkvetenskapliga sektionen.²

Tabell 7.2.1 Humanistisk fakultet. Antal professorer och kvinnoandel år 1981. (Källa Statskalendern 1981)

	Män	Kvinnor	Totalt	Kvinoandel %
Lund	20	5	25	20,0
Göteborg	20	2	22	9,1
Linköping	1	0	1	0,0
Stockholm	24	6	30	20,0
Uppsala	28	4	32	12,5
Umeå	11	0	11	0,0
Totalt	104	17	121	14,0

Tabell 7.2.2 visar situationen inom humanistisk fakultet 1995 (se nästa sida). Vid den humanistiska fakulteten i Lund är drygt var femte professor kvinna 1981 och denna andel hade ändrats till drygt var sjätte år 1995. Vid Stockholms universitet är förhållandet det omvända. Vid universiteten i Göteborg och Uppsala är situationen oförändrad när de två årtalen jämförs. I Linköping och i Umeå ser ökningen från noll procent till något annat ganska dramatiskt ut, men antalsökningen är måttlig. Att andelen kvinnor är relativt högt inom det humanistiska fakultetsområdet var väntat.

¹ Ds 1994:79, s 47

² Vid Linköpings universitet, filosofiska fakulteten, återfinns merparten av professorerna inom den temaorienterade forskningen. Temaprofessorerna har "fakultetsbestämts" (humaniora, naturvetenskap och samhällsvetenskap) med hjälp av de tillsättningsprogram som gått för respektive tjänst.

Tabell 7.2.2 Humanistisk fakultet. Antal professorer och kvinnoandel år 1995. (Källa Statskalendern 1995)

	Män	Kvinnor	Totalt	Kvinoandel %
Lund	24	5	29	17,2
Göteborg	25	3	28	10,7
Linköping	3	1	4	25,0
Stockholm	40	8	48	16,7
Uppsala	34	5	39	12,8
Umeå	20	2	22	9,1
Totalt	146	24	170	14,1

Samtidigt är humanistisk fakultet ett litet område och de statistiska möjligheterna för individen att få en professur är mycket små.

Situationen är betydligt bättre när det gäller lektorer och adjunkter; Brandell redovisar här en kvinnoandel på 36 eller 43 procent beroende på om man räknar på disputerade lärare eller inte.

Tabell 7.3 visar situationen vid medicinsk fakultet.

Tabell 7.3.1 Medicinsk fakultet. Antal professorer och kvinnoandel år 1981. (Källa Statskalendern 1981)

	Män	Kvinnor	Totalt	Kvinoandel %
Lund	65	2	67	3,0
Göteborg	59	0	59	0,0
Linköping	26	0	26	0,0
Stockholm/KI	105	5	110	4,5
Uppsala	47	1	48	2,1
Umeå	39	0	39	0,0
Totalt	341	8	349	2,3

Tabell 7.3.2 Medicinsk fakultet. Antal professorer och kvinnoandel år 1995. (Källa Statistiska centralbyrån 1995)

	Män	Kvinnor	Totalt	Kvinnandelen %
Lund	88	4	92	4,3
Göteborg	76	5	81	6,2
Linköping	40	3	43	7,0
Stockholm/Kl	142	9	151	6,0
Uppsala	67	3	70	4,3
Umeå	56	3	59	5,1
Totalt	469	27	496	5,4

Medicinska fakulteten vid Karolinska institutet är den utan jämförelse största i landet med den högsta (1981) eller den näst högsta (1995) andelen kvinnliga professorer. Andelen kvinnliga professorer vid medicinsk fakultet i riket var drygt två procent 1981 och den har vuxit till drygt fem procent 1995. Det har hänt mest i Göteborg, Linköping och Umeå, som uppvisar en förändring från inga kvinnor alls på professorer till en andel på mellan fem och sju procent. Antalet professorer i riket är högst inom medicinsk fakultet och här finns en stor andel kvinnor som genomgår grundutbildning; man skulle därmed ha kunnat vänta sig en högre beredskap att "härbergära" kvinnor som innehavare av högre tjänster.

Enligt Brandells materiel från 1993 utgjorde kvinnorna en fjärdedel av lektorerna och adjunkterna inom medicinsk fakultet.

Tabell 7.4 visar situationen vid samhällsvetenskaplig fakultet.¹

1 I SOU 1995:110, s 22, återges en uppgift som troligen beror på ett missförstånd, nämligen att vi skulle ha funnit att andelen kvinnliga professorer inom det samhällsvetenskapliga fakultetsområdet ökade från sju till nio procent under fjortonsårsperioden 1981-1995. Som framgår av tabellerna 7.4.1 och 7.4.2 är ökningen betydligt kraftigare än så, från tre till tio procent.

Tabell 7.4.1 Samhällsvetenskaplig fakultet. Antal professorer och kvinnoandel år 1981. (Källa Statistiska centralbyrån 1981)

	Män	Kvinnor	Totalt	Kvinnandelen %
Lund	20	2	22	9,1
Göteborg	23	0	23	0,0
Linköping	5	0	5	0,0
Stockholm	23	1	24	4,2
Uppsala	14	0	14	0,0
Umeå	12	0	12	0,0
Totalt	97	3	100	3,0

Tabell 7.4.2 Samhällsvetenskaplig fakultet. Antal professorer och kvinnoandel år 1995. (Källa Statistiska centralbyrån 1995)

	Män	Kvinnor	Totalt	Kvinnandelen %
Lund	30	6	36	16,7
Göteborg	34	2	36	5,6
Linköping	9	4	13	30,8
Stockholm	54	5	59	8,5
Uppsala	32	1	33	3,0
Umeå	27	3	30	10,0
Totalt	186	21	207	10,1

Det samhällsvetenskapliga fakultetsområdet har den näst högsta andelen kvinnor på professorer, men har också en stor spridning vad gäller dessa andelar. Vid två fakulteter, Göteborg och Uppsala, har de två respektive en kvinnliga professorerna tillsatts först efter 1992 och andelen kvinnliga professorer är låg vid dessa fakulteter. I Linköping har kvinnoandelen vuxit från noll till trettio procent, där siffran 30,8 procent visar den högsta kvinnoandelen i tabellmaterialet i detta kapitel (den högsta kvinnoandelen i vårt material gäller också det samhällsvetenskapliga fakultetsområdet och även då i Linköping; året är 1992 och kvinnoandelen är 44,4 procent, se bilaga 1, tabell 10).

Situationen vad gäller adjunkter och lektorer är knappt 30 procent respektive 21 procent år 1993 enligt Lars Brandells material.

Denna del av framställningen avslutas med en kort redovisning av situationen inom det lilla teologiska fakultetsområdet. Teologisk fakultet finns endast vid universiteten i Lund och i Uppsala.

Tabell 7.5.1 Teologisk fakultet. Antal professorer och kvinnoandel år 1981. (Källa Statskalendern 1981)

	Män	Kvinnor	Totalt	Kvinnandelen %
Lund	10	0	10	0,0
Uppsala	9	1	10	10,0
Totalt	19	1	20	5,0

Tabell 7.5.2 Teologisk fakultet. Antal professorer och kvinnoandel år 1995. (Källa Statskalendern 1995)

	Män	Kvinnor	Totalt	Kvinnandelen %
Lund	12	1	13	7,7
Uppsala	12	0	12	0,0
Totalt	24	1	25	4,0

Det är egentligen inte meningsfullt att ägna intresse åt några kvinnoandelar i procent här. Det har tillkommit ett litet antal nya tjänster under de fjorton åren och det har förekommit tjänstetillsättningar beroende på pensionsavgångar. Det framgår redan av tabellerna att kvinnor har berörts av den rörlighet som förekommit inom teologisk fakultet.

I Brandells material redovisas teologisk fakultet tillsammans med humanistisk fakultet och det är sålunda inte direkt åtkomligt för oss.

Vi har valt att här även inkludera matematisk-naturvetenskaplig fakultet eftersom det är den femte av de stora fakulteterna.

Tabell 7.6.1 Matematisk-naturvetenskaplig fakultet. Antal professorer och kvinnoandel år 1981. (Källa Statskalendern 1981)

	Män	Kvinnor	Totalt	Kvinnandelen %
Lund	35	0	35	0,0
Göteborg	17	0	17	0,0
Linköping	2	0	2	0,0
Stockholm	33	2	35	5,7
Uppsala*	26	2	28	7,1
Umeå	19	1	20	5,0
Totalt	132	5	137	3,6

* Kemiska - och biologisk-geovetenskapliga sektionen

Tabell 7.6.2 Matematisk-naturvetenskaplig fakultet. Antal professorer och kvinnoandel år 1995. (Källa Statskalendern 1995)

	Män	Kvinnor	Totalt	Kvinnandelen %
Lund	53	0	53	0,0
Göteborg	33	3	36	8,3
Linköping	3	0	3	0,0
Stockholm	58	7	65	10,8
Uppsala*	41	1	42	2,4
Umeå	32	0	32	0,0
Totalt	220	11	231	4,8

* biologj, kemi och geovetenskap

Under båda de studerade åren har tre av sex universitet helt saknat kvinnliga professorer; för Lund och Linköping gäller det båda åren. Kvinnoandelen ökar i Stockholm och i Göteborg; den minskar i Uppsala och Umeå. Här, liksom tidigare, är de absoluta talen vad gäller kvinnliga innehavare av professorer mycket små.

Andelen kvinnliga adjunkter och lektorer med doktorsexamen var 1993 drygt tretton procent och drygt sju procent om även de lärare som saknat denna examen inräknades.

Vi kan nu sammanfatta materialet i tabellerna 7.1-7-6:

Tabell 7.7.1 Antal professorer och kvinnoandel över sex fakulteter år 1981. (Källa Statskalendern 1981)

	Män	Kvinnor	Totalt	Kvinoandel %
Teknisk fak	296	2	298	0,7
Hum fak	104	17	121	14,0
Medicinsk fak	341	8	349	2,3
Samhällsvet	97	3	100	3,0
Teologisk fak	19	1	20	5,0
Mat-nat fak	132	5	137	3,6
Totalt	989	36	1025	3,5

Tabell 7.7.2 Antal professorer och kvinnoandel över sex fakulteter år 1995. (Källa Statskalendern 1995)

	Män	Kvinnor	Totalt	Kvinoandel %
Teknisk fak	442	13	455	2,9
Hum fak	146	24	170	14,1
Medicinsk fak	469	27	496	5,4
Samhällsvet	186	21	207	10,1
Teologisk fak	24	1	25	4,0
Mat-nat fak	220	11	231	4,8
Totalt	1487	97	1584	6,1

Forskningsrådsprofessorerna, som 1981 var 28 till antalet, är ej inkluderade i tabellerna ovan. År 1995 hade sedan några år inga nya professorer inrättats av forskningsråden och deras antal har minskat kraftigt. Inte desto mindre är det av intresse att undersöka om förekomsten av dessa tjänster har påverkat kvinnoandelen inom ett eller flera fakultetsområden. Svaret är att rådstjänsterna inte påverkar fördelningen på ett statistiskt påvisbart sätt, att den påverkan som finns 1981 är till kvinnoandelens fördel (3,7 % mot ovanstående 3,5 %) och att denna lilla andelsökning är att hänföra till HFSR och humanistisk fakultet (se bilaga 1, tabell 15-18). Ytterligare några år består denna svaga tendens men sedan försvinner den successivt tillsammans med rådsprofessorerna.

Tabellmaterialet från åren 1981 och 1995 gör det möjligt att nu anställa ett antal intressanta jämförelser: För det första gäller det frågan om hur antalet professorer har förändrats över den studerade perioden, för det andra frågan om hur den ökning som vi lätt kan iakta fördelar sig över fakulteter, för det tredje frågan om huruvida kvinnoandelen har förändrats över tid och för det fjärde frågan om det finns skillnader mellan fakultetsområden i detta avseende.

Tabell 7.8 visar att nettotillskottet av professorer har varit betydande under de fjorton åren, från drygt ettusen professorer till nära 1 600, en ökning på inte mindre än 54,5 procent.

Tabell 7.8 Ökning av antal professorer och förändringen av andelen kvinnliga professorer fördelade på fakultetsområden 1981 - 1995

Fakultet	1981	1995	ökn abs tal	ökn i %	andel kv 81	andel kv 95	diff 95-81
Teknisk fak	298	455	157	52,7	0,7	2,9	2,2
Hum fak	121	170	49	40,5	14,0	14,1	0,1
Med fak	349	496	147	42,1	2,3	5,4	3,1
Samhällsv	100	207	107	107,0	3,0	10,1	7,1
Teol fak	20	25	5	25,0	5,0	4,0	-1,0
Mat-nat	137	231	94	68,6	3,6	4,8	1,2
Totalt	1025	1584	559	54,5	3,5	6,1	2,6

Störst ökning av antalet professorer har skett inom samhällsvetenskaplig fakultet med en dryg fördubbling (107 %) över fjortonårsperioden. Näst störst ökning har skett inom matematisk-naturvetenskaplig fakultet med en ökning om nära 69 procent. Därefter kommer teknisk fakultet med en ökning om drygt 50 procent, medicinsk fakultet med ca 42 procent och humanistisk fakultet med 40 procent.

När materialet fördelas på fakulteter blir det tydligt att kvinnorna gått fram mest inom samhällsvetenskaplig fakultet (med sju procentenheter), som också är den fakultet som fått det utan jämförelse största nettotillskottet. Tabellen visar också att kvinnoandelen ökat ungefär lika mycket inom medicinsk och teknisk fakultet (2 à 3 procentenheter), vilka fått ett nettotillskott på 40 à 50 procent. Den fakultet som fått det näst högsta nettotillskottet tjänster är matematisk-naturvetenskaplig fakultet men här är kvinnornas andelsökning liten (bara drygt en procentenhet).

Kvinoandelen professorer vid de studerade fakulteterna har ökat från 3,5 procent 1981 till 6,3 procent 1995. Ser man i stället till

nettotillskottet av professorer i perioden 1981 – 1995 finner man att inte mindre än ca 11 procent har tillfallit kvinnor. Om detta resultat delas upp på fakultetsområden blir bilden relativt komplex. Inom samhällsvetenskaplig fakultet har kvinnorna fått mer än var sjätte tjänst av nettotillskottet medan de fått endast ungefär var femtonde inom teknisk och naturvetenskaplig fakultet. Tabell 7.9 visar detta.

Tabell 7.9 Nettotillskottet av professorer vid sex fakulteter mellan 1981 och 1995 och andelen av tillskottet som gått till kvinnliga tjänsteinnehavare.

Fakultet	Ökning 1981-95	Varav kvinnor	Andel kv av ökn %
Teknisk fak	157	11	7,0
Hum fak	49	7	14,3
Med fak	147	19	12,9
Samhällsvet	107	18	16,8
Teol fak	5	0	0,0
Mat.nat	94	6	6,4
Totalt	559	61	10,9

Vi har jämfört våra uppgifter från senare år med VHS publicerade förteckningar över professorer.¹ Det finns en differens men den är mycket liten, VHS förtecknar t ex för 1992 1 416 professorer medan vi har funnit 1 432.

Vi har jämfört vårt material för 1995 med VHSs senaste publikation över bland annat befintliga tjänster inom den svenska högskolan 1993/94.2 Verkets uppgifter och de vi hämtat ur Statskalendern stämmer väl överens med varandra när det gäller de minsta fakulteterna men sämre när uppgifterna för de stora fakulteterna granskas. Detta beror sannolikt till övervägande delen på att VHS redovisar professorsjänster medan Statskalendern redovisar faktiska innehavare av professorer tillsammans med vakanta professorer. Vi har av naturliga skäl inte räknat med vakanta tjänster eftersom de får betraktas som könsneutrala. Vi kan konstatera att de differenser som uppstår genomgående innebär att siffrorna för tjänster 1993/94 är högre än siffrorna för tjänsteinnehavare 1995 och att differenserna varierar mellan ca fem procent och ca 20 procent

¹ VHS (1994)

² VHS (1995)

beroende på fakultet. För materialet i dess helhet är differensen knappt tio procent (räknat på antal tjänster 1993/94).

Vi har gjort en genomgång av Statskalendern för 1995 och räknat antal tjänster som där uppges som vakanta. Resultatet ger vid handen att utöver de 1 584 tjänster som redovisas i tabell 7.8 finns det 136 tjänster som enligt Statskalendern är vakanta. Detta är åtta procent av alla tjänster. Vår tolkning är att en stor del av differensen om tio procent faktiskt motsvarar vakant hållna tjänster och tjänster under tillsättning. Återstående två procent kan antagligen i hög grad förklaras av brister i inrapporteringen.¹

Vi har kunnat iakta en ökning över åren av kvinnornas andelar på professorer. Därför blir det ett rimligt antagande att om vi kände utfallet av tillsättning av de vakanta tjänsterna så skulle vi också kunna konstatera en något högre andel kvinnliga innehavare än vi nu kan göra.

Visserligen kan den diskuterade differensen förklaras, men ändå finns det anledning att granska utnyttjade källor. Statskalendern synes oss ge ett gott material för åren fram till omkring 1990. Punktvis har vi kunnat kontrollera uppgifterna mot för oss kända förhållanden. Insamlingen av uppgifter synes ge utrymme för t ex minnesfel hos lokala uppgiftslämnare, allteftersom inrättande och tillsättning av högre tjänster övergår till att bli en angelägenhet för varje universitet.

¹ Det finns t ex en högskoleenhet som till Statskalendern 1995 rapporterat mer än 160 professorer med innehavare och inte en enda vakant tjänst.

Kapitel 8. RESULTAT

8.1 Kvinnoandelar av olika slag

Vi har tidigare (sid 18) visat att kvinnornas andel av dem som avlagt doktorsexamen har ökat påtagligt de senaste decennierna. Vi har också i avsnitt 7.2 demonstrerat att av den nettoökning av professorskåren som skett mellan 1982 och 1995 har ca 11 procent tillfallit kvinnliga tjänsteinnehavare. I båda fallen talar utfallen för att bristen på jämställdhet i högskolans lärarkår (så som vi här avgränsat den) delvis kan förklaras utifrån demografiska fakta; kvinnornas andel bland professorer, lektorer och forskarassistenter har länge varit låg därför att kvinnornas andel var låg bland dem som utexaminerades från forskarutbildning. (Detta går tillbaka på kvinnornas andel av dem som söker till, antas till och handleds aktivt inom forskarutbildningen, men dessa omständigheter faller utanför vårt undersökningsområde.) När kvinnornas andel ökat bland de utexaminerade har den också ökat påtagligt bland tjänsteinnehavarna; en tillväxtökning i den första variabeln synes ha en motsvarighet i den andra.

Det är viktigt att hålla i minnet en rimlig fasförskjutning som gäller tid mellan doktorsexamen och tjänstetillsättning; kortast när det gäller forskarassistenttjänst (maximalt tre eller fem år) och längst när det gäller professor, många år. Det synes alltså vara så att disputerade kvinnor hävdar sig ganska gott när fasförskjutningen i tid beaktas. Hävdar de sig väl även i andra avseenden? Först hävdade att de kvinnor, som väljer att stanna kvar i det akademiska systemet och konkurrera om bl a tjänster med de antalsdominerande männen, är en starkare selekterad grupp än de män de konkurrerar med. De kvinnor som söker tjänster i högskolan skulle därmed kunna antas vara "faglig dyktigare".¹ Vi kan använda vårt material för att belysa detta antagande.

Andelen kvinnliga sökande var 22,2 procent i hela materialet. När vi i stället studerar materialet vid vissa tidpunkter finner vi ingen entydig tendens över åren; år 1982 var kvinnornas andel av de sökande 25 procent, år 1988 hade den sjunkit till 15 procent och år 1994 hade den stigit till 20 procent.

¹ Furst (1988 s 16)

När vi bland de 126 ärendena undersöker fallen med tätgrupper¹ finner vi att kvinnliga sökande har placerats i tätgrupp i inte mindre än 65 procent av ärendena. Om vi i stället ser till kvinnornas andel av samtliga tätgruppsplacerade finner vi att den är drygt 26 procent. Ungefär hälften av alla sökande, 46 procent av kvinnorna och 50 procent av männen, blir tätgruppsplacerade. Dessa resultat visar att sakkunniga och tjänsteförslagsnämnder när det finns kvinnliga sökande med i en konkurrens verkliga är uppmärksamma på detta faktum och att de inte bortdefinieras i detta led.

Jämställdhetslagen och samhällsdebatten kan ha ökat medvetenheten om att kvinnorna är få inom universitet och högskolor och om att de eventuellt diskrimineras. Om det är så borde detta avspeglas i en uppdelning av materialet över tid. År 1982 utgjorde kvinnorna 18 procent av de tätgruppsplacerade, år 1988 har denna andel ökat till nära 24 procent och år 1994 är den nära 29 procent. Ökad medvetenhet kan vara en förklaring till ökningen.

En annan förklaring kan ligga i den starka selektionen inom gruppen kvinnliga sökande; det kan vara så att dessa kvinnor verkligen är skickliga, som grupp skickligare än gruppen manliga sökande. Antagandet vinner stöd av det faktum att drygt 31 procent av ärendena slutar med att en kvinna förordnas på tjänsten. Av de 122 ärenden som har avslutats per september 1995 och som har avslutats med att tjänsten fått en innehavare har 38 fått en kvinnlig innehavare.²

Aven när det gäller slutlig tjänsteinnehavare är det av intresse att se om det föreligger skillnader över tid. Här visar det sig att föreligger en skillnad över tid med innebörden att kvinnor allt oftare erhåller tjänster. Detta är också vad vi bör förvänta oss mot bakgrund av utfallet i tabell 7.9 (kvinnornas andel av nettotillskottet av professurer de senaste tretton åren). Tabell 8.1 ger stöd åt detta antagande. Tabellmaterialet är ojämnt fördelat över åren. Det beror på att tabellen visar tillsättningsår för tjänster utlysta vart tredje år i perioden.

1 I åtta av de 126 fallen har dokumenten inte medgivit slutsatser om huruvida tätgrupp funnits och/eller hur könsfördelningen i så fall sett ut i en eventuell tätgrupp. I många fall har samtliga sökande i en konkurrens förklarats behöriga och mer eller mindre jämstarka och därmed tagits med till slutbedömning och inbördes rangordning av den eller de sakkunniga. I dessa fall har vi räknat samtliga sökande som en tätgrupp.

2 Två ärenden från 1994 har inte avslutats och två ärenden avbröts utan att någon tjänsteinnehavare hade utsetts. Inget av de två senare fallen innefattade oenighet som gällde sökande av båda könen.

Tabell 8.1 Slutliga innehavare av 124 studerade lärartjänster. "Övr." betecknar tjänstetillsättningar som ej slutförts (slutsammanträde har inte hållits eller överklagandetiden har ej löpt ut).

	år82	år83	år84	år85	år86	år87	år88	år89
man	12	2	1	12	3	2	10	1
kvinnor	1	0	1	1	3	3	3	1
övr.	0	0	0	0	0	0	0	0
Totalt	13	2	2	13	6	5	13	2

	år90	år91	år92	år93	år94	Totalt
man	2	27	4	0	8	84
kvinnor	2	12	0	2	9	38
övr.	0	0	0	1	1	2
Totalt	4	39	4	3	18	124

Frågan har ofta rests om värderingen av kvinnliga sökandes meriter påverkas av att en eller flera kvinnor finns som sakkunniga. Av samtliga sakkunniga utgör kvinnorna endast 7,7 procent. Det är en låg siffra men den är inte överraskande och den förklaras i hög grad av den demografiska faktorn. Mer än tre fjärdedelar av de kvinnliga sakkunniga (16 av totalt 21 personer) hade engagerats i samband med ärenden utlysta 1991 och senare. Kvinnliga sakkunniga förekommer vid 20 av de 126 tillsättningsärendena. Troligen kan man även här avläsa att en attityd håller på att tränga fram; det är viktigt att engagera kvinnor som sakkunniga.

Nästa fråga som inställer sig gäller om det betyder något för utgången av ett ärende att det finns en eller två (tre förekommer aldrig i detta material) kvinnor bland de sakkunniga. Ett positivt sådant samband kan utläsas; i elva av de 20 fallen med kvinnliga sakkunniga blir utgången av tillsättningen att en kvinna förordnas på tjänsten. Detta är inte samma sak som ett orsakssamband, det kan återspegla ett institutionaliserat samband som föreligger innan de sakkunniga utses.

Det har ibland hävdats att när kvinnor söker tjänster i högskolan hamnar de i "de längsta köerna". Vi kan belysa detta och finner att det stämmer med vårt material. I det ursprungliga materialet om 311 ärenden finns det ca 1 600 sökande av båda könen eller i genomsnitt drygt fem sökande per tjänst.¹ För tjänster som har sökandegrupper bestående av enbart män eller enbart kvinnor är antalet sökande i genomsnitt drygt tre personer. Det förekommer att tjänster söks enbart av kvinnor, men det är mycket ovanligt; i dessa "köer" är det sålunda nästan alltid frågan om att män konkurrerar med män. När det gäller våra 126 ärenden finner vi att det finns i genomsnitt nära åtta personer per konkurrens. Det råder alltså ingen tvekan om att de kvinnor som finns i vårt material har haft fler sökande att konkurrera med än de män som enbart haft att konkurrera med män.

8.2 Sakkunnigas och tjänsteförslagsnämnders arbete

I det föregående såg vi vissa tecken på att inställningen till jämställdhet och till jämställdhetslagens krav successivt har förändrats. Vi borde därmed kunna vänta oss att detta slår igenom i de sakkunnigas utlåtanden på senare år. Man kan knappast säga att så skett.

År 1985 gör en sakkunnig av tre (vid en professorstillsättning) en notering om jämställdhetsaspekten på ett sätt som vi vill kalla reell behandling. Med reell behandling menar vi att det som skrivs är en äkta utredning som tar saken på allvar och inte en formell eller ritualiserad kort text. Det senare har vi kallat formell behandling.

År 1989 gör tre sakkunniga i ett tillsättningsärende som gäller en professur en gemensam notering av formell natur. Detta ärende gäller teknisk fakultet liksom ovan nämnda ärende från 1985. År 1991 gör en av tre sakkunniga, likaledes teknisk fakultet, en unik realbedömning; han konstaterar att de två mest meriterade sökande till en professur är så vetenskapligt skickliga och skickliga i övrigt för de uppgifter som tjänsten kräver och så jämnstarka att han inte på den grunden kan rangordna dem. Han slutar sitt utlåtande sålunda: "Jag förordar [kvinnan] för tjänsten och tillämpar därvid principen att vid två jämställda kandidater ta hänsyn till könsfördelningen på X-ologisektionens högre tjänster."

¹ Vi påminner om att det exakta antalet sökande inte kan fastställas för de tjänster som bara har sökande av ettdera könet, dvs de tillsättningsärenden som vi inte har granskat i detalj.

År 1993 gör två sakkunniga vid tillsättning av ett och samma lektorat vid teologisk fakultet en realbedömning i jämställdhets-termer; 1994 gör en av två sakkunniga vid tillsättning av två olika lektorat inom humanistisk fakultet var sin formella bedömning.

Samtliga nio sakkunniga som över huvudtaget skriver något om jämställdhet i sina utlåtanden är män. Endast en sakkunnig av dessa nio lämnar sin text före 1989.

Vi vill naturligtvis veta om det t ex är så att tjänsteförslagsnämnderna tagit det reella ansvaret för att beakta vad jämställdhetslagen ända sedan 1980 krävt vid tillsättning av tjänster. Nämnderna kan ju ha uppfattat att de sakkunniga är just ämnesakkunniga (även om de ingår i nämnden som fullvärdiga och röstande ledamöter) och att det ankommer på nämnden att göra de bedömningar som faller vid sidan av bedömning av "vetenskaplig skicklighet, pedagogisk skicklighet och den förmåga i övrigt som behövs för att fullgöra tjänsten väl". Vi har granskat materialet på samma sätt som vi granskat sakkunnigutlåtandena; har bedömning skett och har den i så fall varit reell eller endast formell, eventuellt ritualiserad?

Tjänsteförslagsnämnderna är något litet mer aktiva än de sakkunniga, men inte mycket. I 17 fall tar man upp jämställdhet till behandling, sex gånger endast formellt och ritualiserat, elva gånger sker en reell behandling. Första gången det sker är vid teknisk fakultet 1988 och då i formella termer. Det föranleds av ett överklagande från en kvinna som hävdar att hon i första hand bör förordnas på en forskarassistenttjänst därför att den sakkunnige (indirekt och enligt hennes uppfattning) har ansett henne som skickligare än den man som den sakkunnige satt första förslagsrummet och som nämnden förordat. I andra hand, säger kvinnan, bör hon förordnas på tjänsten med hänvisning till jämställdhetslagen.

Inom teknisk fakultet förekommer det ytterligare en formell behandling år 1989; övriga fall inom teknisk fakultet, fem stycken, inräffas fr o m 1990.

Vid humanistisk fakultet införs konsekvent och återkommande behandling av jämställdhetsaspekten från tiden omkring år 1991 (med undantag, synes det, för forskarassistenttjänster). Innan dess behandlas jämställdhetsaspekter inte här.

Vid teologisk fakultet behandlar tjänsteförslagsnämnden jämställdhet vid två tjänstetillsättningar, en 1993 och en 1994; det sker oberoende av vad de sakkunniga skriver.

Inom medicinsk fakultet, som har genererat nära hälften av vårt material, förekommer det bara en gång att jämställdhetsaspekter beaktas och då sker det i termer av att personalrepresentanten i nämnden påpekar att han uppfattar att man har att göra med ett fall

där jämställdhetsaspekten borde ha vägts in i ärendets utgång. Han reserverar sig mot det beslut som fattas om att förorda en man.

8.3 En kvalitativ analys av sakkunnigmaterialet

Den kvantitativa analysen av vårt sakkunnigmaterial omfattade, efter bortfallet, 126 ärenden. Vi kunde, som tidigare nämnts ovan, konstatera att andelen kvinnliga sökanden var 22 procent, att kvinnliga sökandes andel av samtliga tätgruppsplacerade var drygt 26 procent samt att 46 procent av kvinnorna blev tätgruppsplacerade. Drygt 31 procent av kvinnorna förordnades på den sökta tjänsten. Detta utfall kan dock inte tas till intäkt för en slutsats om att kvinnors meriter värderats på samma sätt som mäns i de aktuella ärendena. För att pröva om en annan bild framträder med en annan slags läsning av sakkunnigutlåtanden valde vi de ärenden som lett till överklaganden samt sådana som förorsakat en registrerad oenighet i tjänsteförslagsnämnden.¹ Med använda kriterier kunde vi identifiera 24 fall. De kriterier vi valt ansluter till det Fürst benämner "bråksaker". Detta slags urval innebär en möjlighet att undersöka huruvida den kvantitativa analysens positiva framsida har en bakgård som inte är lika välstädd.

Ett grundläggande problem som vi här måste förhålla oss till berör sakkunnigbedömningarnas kontextuella status. Sakkunnigbedömningar görs ju i syfte att kunna föreslå en innehavare till en tjänst. En sakkunnigbedömning utmynnar vanligen i en rangordning, åtminstone i ett första och ett andra förslagsrum, eller utpekande av en tätgrupp. För att kunna ta ställning till eventuell förekomst av diskriminering med hänsyn tagen till kön borde egentligen en överprövning av sakkunnigbedömningarna göras i ett antal ärenden. Sådana överprövningar borde dessutom hålla åtminstone samma standard som en vanlig sakkunnigbedömning, dock med det tillägget att prövningen också skall vara reell med avseende på jämställdhet. Att genomföra ens ett begränsat antal överprövningar stöter emellertid, av uppenbara skäl, på närmast oöverstigliga hinder. Detta innebär att en prövning med samma ambition som en sakkunnigprövning icke är realistisk i detta sammanhang hur önskvärd en sådan än skulle vara. Prövningen måste därför utformas på ett annat sätt.

Fürsts kvalitativa studie ger utgångspunkter för metodiska överväganden.² Vi har tidigare redovisat hennes teoretiska ställnings-

¹ En fylligare beskrivning av urvalsgrunderna återfinns i kapitel 6.

² Framställningen utgår i huvudsak från kapitel 6 i Fürst (1988).

taganden och koncentrerar oss därför här på det som kan benämnas som hennes "metod". Vi gör detta i akt och mening att använda den för en prövning på vårt material, dock väl medvetna om de restriktioner hon själv anger om den metod hon har använt:

"Av metodiske grunner kan denne undersøkelsen ikke nå fram til noen form for 'bevisførsel' når det gjelder spørsmålet om kvinner utsettes for diskriminering på bakgrunn av sitt kjønn, ... Men innsynet i ansettelsesprosessen har bidratt till en *mistanke* om at kvinner i visse tilfelle blir diskriminert p.g.a. sin kjønnsstilling, ..."1

Hon anger också att:

"Hovedkriteriet for vår mistanke om at diskriminering kan ha funnet sted ved bedømmelse av søkerne er først og fremst uoverenstemmelse mellom premisser og konklusjoner i innstillingene."2

Vi oppfatar detta som ett uttryck för bristande konsistens i en sakkunnigs bedömning av sökande, t ex enligt följande: en positiv (eller mycket positiv) värdering av en kvinnlig sökande (som diskrimineras) åtföljs ej av motsvarande rangordning eller placering i en tätgrupp. Furst skriver visserligen inte explicit att det är den sakkunnige som svarar för den bristande överensstämmelsen, men hennes tillägg i vilket hon specificerar fyra underkriterier tyder på detta. Såvitt vi kan förstå är det vidare enligt Furst alldeles avgörande hur en (kvinnl)ig sökande blir placerad i en konkurrens för att det skall vara möjligt att benämna behandlingen som diskriminerande. Denna förutsättning är givetvis inte den enda som måste vara uppfylld. Så långt om konklusionerna.

Låt oss gå vidare till premisserna för att se vilka anvisningar vi där kan finna i Fursts text. Hon hävdar följande om sakkunnigutlåtdanden som material för att klargöra om kvinnliga sökande värderas annorlunda jämfört med män:

"På den ene siden har vi sett hvor mange 'filtre' de sakkunniges vurderinger kan ha passert før de nedtegnes som tekst. Slik teksten fremtrer for oss kan den skjule en rekke sider ved den virkelighet som ligger bak teksten. Dermed kreves stor grad av *tolking* fra vår side for å 'defiltrere' teksten.

1 Ibid, s 92

2 Ibid, s 92

På den andre siden er den skriftlige tekst som faktisk foreligger ved universitetsansettelser temmelig enestående som dokumenter omkring ansettelser generelt. Nettopp de strengt formelle prosedyrer - og det att ellers muntlige hendelser her er institusjonalisert og nedfelt i skriftlige dokumenter - gjør dem vel egnet for forskning.

Vi kan alltså hevde att som materiale for innsyn i ansettelsesprosedyrer generelt står vi overfor en sjelden type dokumenter. Men som materiale for å forstå den vitenskapelige kompetansevurderingsprosessen er de skriftlige dokumenter mindre egnet. Det skyldes denne prosessens sterke islett av uformell praksis.

Som ren tekst blir sakkyndig-uttalelsene derfor lite innsikts-givende. Hver instilling må derfor hele tiden forstås i relasjon til den *særegne kontekst* de utformes i - utover fellestrekkene med andre innstillinger. Dette betyr at innstillingene i svært liten grad egner seg for *kvanitativ* språkanalyse."1

I stället har hon valt en *kvalitativ* "common-sense argument-analyse" där det centrala är att hämta fram det som framtonar som typiska mönster.

Vi delar i och för sig Fursts uppfattning att sakkunnigutlåtdanden är en typ av material som bör betraktas och förstås kontextuellt. Men en kontextuell förståelse behöver inte gälla samtliga nivåer i tillsättningsprocessen. T ex skulle ett krav på sådan förståelse av innehåll utesluta granskningar över fakultetsområden. En inskränkning i kravet på kontextuell förståelse möjliggör även andra närmanden till undersökningsproblemet. Vi skall utveckla detta i förhållande till det som Furst pekar ut som kategorier i ett typiskt mönster. I vår läsning av Furst har vi skalat bort explicita teoretiska förklaringar. Motiveringen till "avskalningen" är att det är vad som observerats, dvs "mätningen", som är den iakttagbara bäraren av det teoretiska innehållet och inte vår föreställning om "det som sker i det som synes ske".

Furst framhåller att den dolda kontexten bakom orden i sakkunnigutlåtdandena påverkar både de ord och de kriterier som kommer till användning och dessa varierar från tillsättning till tillsättning och från sakkunnig till sakkunnig. Men även om det är på det sättet:

"... at måten å ordlegge seg på ikke kan sammenliknes konsekvent på tvers av saker - og heller ikke mellom individuelle sakkyndige, der slike benyttes. Derfor får materialet et visst

1 Ibid, s 91

kasuistisk preg. Likevel menar vi altså det lar seg gjøre å avdekke *mønstre*, selv om de ofte kan synes subtile - og til og med også paradoksale.¹

Hon fortsätter:

“Problemet med *ordene* vi blir presentert for tilsvarer problemet med *konteksten* som ligger skjult bak dem: De varierer fra sak til sak, fra sakkyndig til sakkyndig. Det gjør også *kriteriene* som det legges vekt på ved vurderingene.²

Men hon påpekar också att:

“Språkb Bruken varierer også fra sak til sak, selv om visse personlige uttrykksmåter kan være stabile for den enkelte sakkyndige. ... Et eksempel på ordbrukens variasjon er hvordan *adjektiv* får forskjelligevalør alt etter hvilken sakkyndig/komité som bruker dem og vill vi påstå - allt etter vilket *kjønn* de brukes om. ... De sakkyndiges innstillinger varierer også mye m.h.t. bruken av *nøytrale, positive og negative* formuleringer.³

Här återkommer Fürst till stabiliteten i sättet att skriva utlåtanden. För att knyta tillbaka till hennes huvudkriterium bör då denna kommentar gälla den interna konsistensen i premisserna. Följande konstaterande utgör ytterligare en konkretisering:

“Det er også forskjellig i hvilken grad 'ros og ris' benyttes i selvc omtalen av søkerens produksjon - og i hvilken grad de først kommer inn i bildet ved sammenlikningen mellom de ulike søkerne.⁴

Hon lyfter även fram att i granskningen av kvinnliga sökandes produktion framkommer att kritiken går ut på att påpeka det som inte tagits upp, att kvinnoproblematik inte erkänns som ett centralt idéområde, att det kvinnor representerar blir till något negativt oavsett vad det handlar om eller att yngre kvinnor icke utan vidare kan gå förbi äldre män i konkurrens om en tjänst.

1 Ibid, s 96

2 Ibid, s 96

3 Ibid, s 96

4 Ibid, s 96

Om bedömning av manliga sökande i förhållande till kvinnliga påpekar Fürst följande:

“Flertallet går i dette tilfellet ikke av veien for å bruke moralske standarder i sine anstrengelser for å fremstille søkeren i positivt lys. Det er påfallende at rosen som gis her følger andre kriterier enn de som vanligvis gjelder i ansettelsessammenheng. I en annen sak blir omfattende kunnskaper ikke noe kriterium for vitenskapelig kvalitet når det gjelder en kvinnelig søker. Da blir det avgjørende kriterium *originalitet* som hennes mannlige konkurrent roses for å ha. På tilsvarende måte blir 'å leve seg inn i' her fremstilt som en 'fin evne', istedenfor som overfor en kvinne et tegn på subjektivitet og følelsesmessig overslag som ikke hører hjemme i vitenskapens verden.¹

Nära kopplat till bedömningen av originalitet är följande:

“Det første intuitive inntrykk av subtil forskjellsbehandling som møtet med innstillingene innebar ble tidlig formulert som følger: Menn roses gjerne for 'bredde' i sin vitenskapelige produksjon. Kvinner kritiseres for å være snevre. Er menns produksjon derimot ikke bred, roses den gjerne av 'å gå i dybden'. Når kvinner avviker fra det snevre mønster, sies hun gjerne 'å spre seg for mye'.²

eller uttrykt på ett annat sätt:

“Det er påfallende at de sakkyndige unngår å bruke begrepsparet bredde/snevrighet når det gjelder omtalen av mennene.³

Sakunnigas språkanvändning varierar också beroende på sökandes kön:

“Det vi har sett spesielt på i dette kapitlet, er de ulike måter de sakkyndige ordlegger seg på overfor kvinnelige og mannlige søkere. De språklige 'teknikker' som særlig ser ut til å bli brukt overfor kvinner er for det første nøytralitet og forsiktighet i omtalen. Når kvinner roses, skjer det helst med moderasjon og med bruk av passive verbaluttrykk. Det 'synes som om' kvinner har 'lykkets i å' f.eks. ha gjennomført en vellykket avhandling.

1 Ibid, s 101

2 Ibid, s 106

3 Ibid, s 107

En kan si det slikt at overfor kvinner har rosen en tendens til å undereksponeeres. Det samme gjelder imidlertid også risen. *All omtale av kvinner syns mindre kraftfylt og engasjert.*¹

Beteckningar används också på skilda sätt beroende på sökandes kön:

“Det ser ut til at visse rosende/meritterende betegnelser brukes sjeldnere om kvinner enn menn. Det er f.eks. først og fremst menn som tilskrives originalitet, pionerarbeid og genialitet. Kvinnene derimot tilskrives flid og grundighet. Mens menn er unge og lovende, er kvinnene tålmodige og utholdende.”²

En svårighet i gjennomgangen av Fürsts text är möjligheten att hålla isär ordbruk som ansluter till premisser respektive konklusioner. Detta låter sig inte göras på något enkelt och entydigt sätt, vilket givetvis hade varit en fördel i en relationellt uppbyggd analys ärende för ärende. Med lägre ställda krav ger ändå genomgången av de omdömen Fürst lyfter fram dels ett antal kategorier, dels värdeomdömen och dessas användning.

Vi urskiljer fem kategorier där tre har ett tydligt band till den vetenskapliga produktionens innehåll (eller till det pedagogiska arbetet) och två kategorier som har ett tydligt band till den sökande. Kategorierna benämns fortsättningsvis Innehåll, Bredd, Djup, Originalitet och Ålder. I nedanstående tabell exemplifieras värderande utsagor i respektive kategori och dessa exempel kan ses som indikatorer på underliggande mönster i värderingen av sökande.

1 Ibid, s 120

2 Ibid, s 120

Tabell 8.2 Exempel på värderande utsagor i Fürsts text.

	Kvinner	Män
INNEHÅLL	Kvinneproblematiken tilkjennes ikke å være noe "sentralt søkande idéområde..." " ... det kvinner representerer tendensielt blir til noe negativt - uansatt..." "Mye av kritikken går ut på at påpeke det UF ikke tar opp."	Om bedømming av mannlige søkande i forholdende till kvinnliga: "Flertallet går i dette tilfellet ikke av veien for å bruke moralske standarder i sine anstrengelser for å fremstille søkeren i positivt lys. Det er påfallende at rosen som gis her følger andre kriterier enn de som vanligvis gjelder i ansettelses-sammenheng."
BREDD	"Når kvinner avviker fra det snevere mønster, sics hun gjerne 'å spre seg for mye.'" "Kvinner kritiseres for å være snevere."	"Det er påfallende at de sakkyndige unngår å bruke begreparet bredde/sneverhet når det gjelder omtalen av mennene." "Menn roses gjerne for 'bredde' i sin vitenskapelige produksjon."
DJUP		"Er menns produksjon derimot ikke bred, roses den gjerne av 'å gå i dybden'."
ORIGINALITET	"I en annen sak blir omfattende kunnskaper ikke noe kriterium for vitenskapelig kvalitet når det gjelder en kvinnelig søker." På tilsvarende måte blir "å leve seg inn i" ber fremstilt som en "fin evne" istedenfor som overfor en kvinne et tegn på subjektivitet og følelsesmessig overslag som ikke hører hjemme i vitenskapens verden."	"Da blir det avgjørende kriterium originalitet som hennes mannlige konkurrent roses for å ha."
ÅLDER	"Det ser f.eks. ut som om yngre kvinner ikke uten videre kan forbi eldre menn i konkurransen om stillingen." "For en gangs skyld må en ung og lovende mann vike for en eldre kvinne."	"Det ser videre ut til at det finnes et slags uformelt køsystem ved ansettelse."

Det faktum att en del av Fürsts mönster kan förstås i kategorier som ovan angivna, även om dessa inte särskiljer premisser, konklusioner och Fürsts bedömningar av både premisser och konklusioner, ger ett schema för läsning av de sakkunnigutlåtanden som ingår i vårt material. Fürsts kommentar om hur adjektiv överhuvudtaget och hur neutrala, positiva eller negativa värdeomdömen används och särskilt då i förhållande till kategorin kön, är också av betydelse särskilt då de sätts i relation till innehållet i kategorierna ovan. Fürsts påpekande, som vi uppmärksammade ovan, om att: "Språkbruket varierer också fra sak til sak, selv om visse personlige uttrykksmåter kan være stabile for den enkelte sakyndige"¹ är också av betydelse i sammanhanget. Det är inte orimligt att förutsätta att de sakkunnige är konsistent i sitt skrivsätt i en given tjänstestillsättning.

Förutom att ge ett schema för läsning av sakkunnigmaterialet innebär även genomgången av Fürsts resultat att det är möjligt att formulera ett kriterium för prövningen av materialet. Då inte den hårdare prövningen (överprövningen av sakkunnigbedömningarna med beaktande av jämställdhetsaspekten) är realistisk menar vi att redan en identifikation av mönster av det slag Fürst beskriver kan betraktas som ett tillräckligt och acceptabelt kriterium för denna undersökning. Mönstret skall då i princip se ut på följande sätt: positiva värdeomdömen om kvinnliga sökande såväl i premisser som konklusion avviker från tjänsteförslagsnämndens förslag.²

Vårt sakkunnigmaterial omfattar som nämnts 24 ärenden. Hur ärendena valts och vilka urvalsgrunderna varit finns beskrivet ovan i kapitel 6. En översikt över materialet återfinns i tabell 6.2.

Läsningen har tillgått så att samtliga adjektiv i samtliga sakkunnigas yttranden om rangordnade sökande har registrerats i någon av de fem ovan angivna kategorierna (innehåll, bredd, djup, originalitet och ålder), i kategorierna kvinnor respektive män samt i kategorierna positiva respektive negativa yttranden.³

¹ Ibid, s 96

² Utredarna i SOU 1995:110 skriver (s 13) att jämförbarheten mellan Fürsts studie och vår studie är metodiskt begränsad. Det skäl som anges är att vår undersökning huvudsakligen har en kvantitativ inriktning. Vår avsikt var inte att göra en replikation av Fürst studie. Ett sådant projekt hade krävt helt andra förutsättningar än de som stått till vårt förfogande. Däremot följer det använda sättet att läsa och analysera sakkunnigmaterialet nära Fürsts ansats. Just förhållandet att vi använder dels Fürsts huvudkriterium, dels hennes sätt att identifiera innehållet i sakkunnigutlåtandena, innebär enligt vår mening att jämförbarheten mellan vår undersökning och Fürsts bör vara god så länge man håller i minnet att vi inte gjort en totalundersökning.

³ En metod som har påfallande likheter med den vi använder återfinns hos Montgomery & Hemlin (1991).

Resultatet har sammanställts på följande sätt: Adjektivsummor har beräknats för respektive rang. Underlaget för adjektivsummorna är varje sakkunnigs utlåtande. Rangordningarna baseras på tjänsteförslagsnämndernas förslag. Dessa summor har i sin tur dividerats med antal rangordningar och antal sakkunniga. Detta innebär att tabellvärdenas storlek sammanhänger med antalet omdömen. Den kategori som härvid erhållit de allra flesta adjektivregistreringar är Innehåll (allmänna värderande omdömen) där positiva adjektiv är de klart övervägande, medan övriga kategorier genomgående har fått betydligt färre registreringar. Mängden värdeomdömen varierar dessutom mellan fakulteterna. Ärendena från humanistisk och teologisk fakultet innehåller betydligt fler sådana jämfört med ärendena från medicinsk respektive teknisk fakultet. Kategorin Innehåll (allmänna värderande omdömen) innehåller för humanistisk fakultet över 1 100 positiva omdömen och ca 300 negativa, teologisk fakultet närmare 1 700 positiva och ett 150-tal negativa medan medicinsk och teknisk fakultet uppvisar några få hundratal positiva och betydligt färre negativa omdömen.

Under förutsättning att det råder konsistens mellan sakkunnigas bedömningar och tjänsteförslagsnämndernas rangordningar skall de positiva värdena vara fallande på så sätt att gruppen sökande med högre rang bör ha ett högre värde jämfört med gruppen sökanden som har en lägre rang, medan de negativa värdena bör vara ökande. Det bör dock noteras att ju lägre värdena är desto större blir osäkerheten. Detta gäller i synnerhet värdena i kolumnerna "Negativa". Celler utan värden saknar värdeomdömen överhuvudtaget. En indikator på eventuell diskriminering med avseende på kön kan avläsas som skillnaden mellan män respektive kvinnor i samma rangposition. Utfallet framgår av tabellen nedan.

Tabell 8.3 Kvalitativ analys resultatsammanfattning. Rang x innebär att den berörda sökande inte har rangplacerats.

VARDE- RING AV INNEHÅLL	FAKULTET KVINNOR		MAN	
	Positiva	Negativa	Positiva	Negativa
Teknisk				
Rang 1	0.21	0.02	0.24	0.00
Rang 2	0.04	0.00	0.31	0.02
Rang 3	0.09	0.00	0.28	0.02
Rang 4			0.02	
Rang x	0.02			
Humanist				
Rang 1	0.99	0.21	0.62	0.04
Rang 2			1.33	0.52
Rang 3	0.60	0.08	0.46	0.22
Teologisk				
Rang 1	1.31	0.05	1.47	0.08
Rang 2	0.23	0.30	1.52	0.24
Rang 3			0.77	0.08
Rang 4			0.69	0.06
Rang x	0.19	0.08	0.35	0.27
Medicinsk				
Rang 1			1.41	0.01
Rang 2	0.72	0.04		
Rang 3			0.91	0.11
Rang x	0.07	0.17		
BREDD				
Teknisk				
Rang 1	0.04	0.02	0.05	0.04
Rang 2			0.01	0.01
Rang 3			0.03	
Humanist				
Rang 1	0.15		0.07	0.03
Rang 2			0.06	
Rang 3	0.17	0.0	0.00	
Teologisk				
Rang 1		0.03	0.16	
Rang 2	0.04		0.16	
Rang 3			0.04	0.01
Rang 4			0.07	0.02
Rang x			0.01	
Medicinsk				
Rang 1			0.47	0.06
Rang 2	0.19	0.06	0.08	0.11
Rang 3			0.28	0.17
DJUP				
Teknisk				
Rang 1				
Rang 2			0.17	
Humanist				
Rang 1				
Rang 2				
Rang 3	0.10			

	Teologisk								
	Rang 1								
	Rang 2								
	Rang 3								
	Medicinsk								
	Rang 1							0.16	
	Rang 2								
	Rang 3								0.04
ORIGINA- LITET									
	Teknisk								
	Rang 1			0.07					
	Rang 2								
	Rang 3								
	Humanist								
	Rang 1			0.02				0.06	0.02
	Rang 2							0.14	0.02
	Rang 3								
	Teologisk								
	Rang 1			0.04				0.36	0.07
	Rang 2							0.14	
	Rang 3							0.04	
	Medicinsk								
	Rang 1							0.11	
	Rang 2							0.11	
	Rang 3							0.04	0.04
ALDER									
	Teknisk								
	Rang 1			0.03				0.02	0.00
	Rang 2							0.03	
	Rang 3					0.00		0.03	
	Humanist								
	Rang 1			0.11				0.17	
	Rang 2			0.06				0.14	
	Rang 3							0.08	
	Teologisk								
	Rang 1							0.18	
	Rang 2							0.04	
	Rang 3							0.04	
	Rang 4							0.04	
	Rang x							0.04	
	Medicinsk								
	Rang 1							0.15	0.05
	Rang 2							0.05	
	Rang 3							0.05	

Vad säger då denna läsning av sakkunnigmaterialet? Låt oss då först konstatera att vi inte har funnit det mönster Föreståndaren såg i sitt material. Dvs mönster av typen "positiva värdeområden såväl i

premisser som konklusioner i kombination med från premisser och konklusioner avvikande förord från tjänsteförslagsnämnder”.

Det är dessutom så att den större delen av tjänsterna i detta urval av ”bråksaker” har fått kvinnor som innehavare. Detta resultat står i kontrast till utfallet i Elisabeth Fürsts material.¹

Kategorin Innehåll (allmänna värderande omdömen) är som redan påpekats den i särklass största med omdömen av typen ”god produktiv”, ”mycket skicklig forskare”, ”uppskattad pedagog”, ”stort antal internationella kontakter” etc uppvisar inte särskiljande skrivsätt i enlighet med Fürst. I något ensstaka fall kan skrivsättet hos en enskild sakkunnig vara annorlunda när en kvinna behandlas jämfört med det skrivsätt som brukas för män (men detta får ingen avgörande betydelse för bedömningen). Vad beträffar de resterande fyra kategorierna (bredd, djup, originalitet och ålder) är det helt enkelt så att de utgör en förhållandevis liten del av materialet och de omdömen som registrerats har sannolikt inte varit utslagsgivande här på det sätt som Fürst gör gällande för sitt material. Bredd förekommer och omnämns men är knappast särskiljande med avseende på kön. Inte heller samlar kategorin djup särskiljande värdeomdömen i detta avseende. Originalitet har låg representation vad gäller värderingen av kvinnliga sökande, men även som positivt värderande förefaller benämningen originellt om ett vetenskapligt arbete eller bedömningen att en sökande framstår som en originell forskare innehålla ett gränsland där avståndet mellan den positiva och den negativa värderingen emellanåt framstår som mycket liten. Ålder (på kvinnliga sökanden) ges inte heller den innebörd som framgår av Fürsts framställning. Här finns istället exempel på motsatsen. Det som avviker från totalbilden i tabellen är positiva värdeomdömen om män på teologisk fakultet samt relativt sett mycket få negativa omdömen om manliga sökande. Denna avvikelse kan uppfattas som särskiljande med avseende på kön.

Vår läsning och analys av sakkunnigmaterialet har alltså så här långt inte gett vid handen mönster som uppfyller vår tolkning av Fürsts huvudkriterium. Vårt sätt att läsa materialet är av förklarliga skäl inte tillräckligt finmaskigt i alla avseenden. T ex kan läsningen som sådan inte skilja mellan likvärdiga eller nästan likvärdiga

¹ Här bör det dock noteras att Fürst för in en precisering av de mönster hon studerar. Hon hävdar att det i det norska tillsättningssystemet finns kvinnospecifika barriärer som uppstår underhand i tillsättningsprocessen och som gör sig gällande i olika steg i denna beroende på ämnesområde. Detta innebär att hennes mönster faktiskt är mer negativt än hennes grundmönster. De premisser som ingår i hennes grundmönster och som mycket väl skulle kunna formuleras i positiva termer kan uppträda i negativa termer när de uppträder i förhållande till en barriär. Jfr Fürst s 71.

bedömningar av sökanden. Det är också ett faktum att en större del av de 24 tjänsterna gått till kvinnliga innehavare: Av de 24 ärendena avbröts ett. Av de återstående 23 har elva fått kvinnliga tjänsteinnehavare och tio har fått manliga. Av de därefter återstående två ärendena har tjänsteförslagsnämndens majoritet föreslagit kvinnor som innehavare. I ett fall har en man överklagat beslutet och i ett fall har en kvinna överklagat beslutet; dessa två ärenden är inte avgjorda i skrivande stund.

Vi har identifierat två fall i läsningen av handlingarna i våra 24 tillsättningsärenden där vi inte är beredda att försvara handläggningen eller utgången av ärendet. Detta gäller både med utgångspunkt i vår egen uppfattning och med utgångspunkt i gällande lagstiftning. Vi kommenterar respektive fall efter en kort presentation.

Det första fallet är hämtat från teknisk fakultet. Här gäller det en professur med ett stort antal sökande och i tätgruppen placeras tre sökande, en kvinna och två män. De sakkunniga är överens om att kvinnan inte skall placeras i första förslagsrummet, utan i andra eller tredje. Däremot är de inte överens om hur de två männen skall rangordnas inbördes. De sökande har anonymiserats på så sätt att den första kvinnan i ärendet kallas K1, den andra K2; den första mannen M1 osv.

Teknisk fakultet Professur	Kvinna/kvinnor	Man/män
ALDER (handläggningsår 89)	K1 f 40, disp 70	M1, f 39, disp 72 M2, f 43, disp 79
VARDERING AV INNEHÅLL	Särskilt lovande synes undersökningarna av x vara. K1 är en mycket kvalificerad x-olog, som trots hög undervisningsbelastning . . . kunnat hålla hög forskningsaktivitet och även påbörja nya intressanta projekt. Hennes arbete är genomgående av hög klass. Hennes studier är systematiska och grundliga. Hennes produktivitet är stor och hennes forskningsprofil och produktivitet visar en ständig positiv utveckling. Hon är utan tvivel mycket kompetent för professuren.	M1s studier är genomgående av hög klass. Han har en jämförelsevis mångsidig och tung meritering på xxx-området. Hans arbeten är noggrant utförda och . . . data omsorgsfullt och kritiskt analyserade. Han är . . . påtagligt självständig. Han bör placeras i första rummet p g a hans högklassiga arbeten. Han är en stark kandidat.
		M2s metodik spänner över ett brett område. I botten ligger . . . ett mycket betydande, omsorgsfullt utfört experimentellt arbete. Han har snabbt skaffat sig ställning som en av de ledande forskarna i världen. Han redovisar åtskilligt material för . . . undervisningen . . . och är utan tvivel mycket väl kvalificerad för tjänsten
BREDD		Sakk A: M1 bör ställas främst pga den stora bredden i hans studier . . .

De sakkunniga betonar att de jämförelser som de gör av de två männen och den enda kvinnan i tätgruppen är jämförelser som sker på en mycket hög nivå (vår kursivering).

Kvinnan överklagar ärendets utgång, dock utan att hänvisa till jämställdhetslagen eller till det uttalade faktum att jämförelsen skett på en mycket hög nivå. I stället anger hon som skäl att hon kan visa att de sakkunniga inte har beaktat all hennes meritering, speciellt hennes meriter vad gäller forskningsinformation. De sakkunniga yttrar sig över kvinnans besvär:

ALDER (handläggningsår 89)	K1 f 40, disp 70	M1, f 39, disp 72
VARDERING AV INNEHÅLL		M2, f 43, disp 79 Vi har satt M1 före K1. . . eftersom vi anser att han är mer mångsidig och har målsättningar som är djärvare och mindre konventionella.

Det ursprungliga sakkunnigutlåtandet är 17 sidor långt. De sakkunniga har inte satt upp några kriterier för sitt arbete. I sakkunnigutlåtandet sägs ingenting om att M1 respektive K1 har målsättningar som är mer eller mindre djärva eller mer eller mindre konventionella; detta är omdömen som tillkommer i yttrandet över överklagandet. Här visar sig bristen på i förväg uppställda kriterier; de sakkunniga måste precisera sig i efterhand, vilket knappast kan vara tillfredsställande för dem eller för den som överklagar.

För att K1s överklagande skulle ha haft en chans till framgång hade det, enligt vår mening, varit helt nödvändigt att hon åberopat jämställdhetslagen. Hon hade kunnat göra det med hänvisning till sakkunnigas egen upplysning, att det handlade om jämförelser på en mycket hög nivå. Hennes sak hade vidare kunnat vinna styrka i det faktum att de sakkunniga inte var överens om rangordningen mellan de två männen; detta understryker att skillnaderna mellan de tre sökande var små i de sakkunnigas ögon.

Det andra fallet gäller en forskarassistenttjänst även den vid teknisk fakultet. Flera sökande finns men den sakkunnige placerar två kvinnor och två män i en tätgrupp.

Teknisk fakultet Forskarassistenttjänst	Kvinna/kvinnor	Man/män
ALDER (handläggningsår 89)	K2 f 60, disp 88 K3, f 56, disp 86	M3, f 52, disp 84 M4, f 54, disp 83
VARDERING AV INNEHÅLL	K2 är väl kompetent till tjänsten.	M3 redovisar . . . 9 bidrag till internationella konferenser. Den pedagogiska meriteringen . . . är varierad och omfattande. M3 är väl kompetent till tjänsten.
	K3 har aktivt deltagit i internationella och svenska konferenser, ofta med eget framfört bidrag. K3 är väl kompetent till tjänsten.	M4 redovisar sju arbeten som publicerats i internationella tidskrifter. Sedan 84 har endast ett arbete publicerats internationellt. Den pedagogiska meriteringen är omfattande, bl a lärarbögskola . . . M4 är väl kompetent till tjänsten.
ALDER	[Vid en jämförelse mellan K2 och K3 strax efter disputationstillfället] sätter jag K2 främst. I handlingarna redovisas ej konferensdeltagande etc . . . men K2 har (med tanke på den korta tiden som forskare) omfattande internationella kontakter.	...försteget för M3 [framför K2] är dock främst en följd av hans längre verksamhetstid som disputerad forskare.

Den sakkunnige slutar med att konstatera: "Efter viss tvekan sätter jag K2 före M3, med hänvisning till [vad jag själv anfört om de två sökandes kvalifikationer vid tiden närmast efter disputationen]."

Nämnden förordar M3. K2 överklagar med hänvisning till det hon uppfattat att den sakkunnige sagt om hennes större skicklighet (mätt vid tiden strax efter disputation). Hon fortsätter: "Skulle man likväl anse att M8s meritering är ungefär likvärdig med min, skall enligt jämställdhetslagen arbetsgivaren söka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet ökar . . . x-styrelsen [synes] inte ha beaktat jämställdhetslagen vid behandlingen av ärendet. Jag yrkar därför i andra hand att bli förordnad på tjänsten därför att jag tillhör det underrepresenterade könet."

En månad senare kommer ärendet till rektorsämbetet som säger att de vetenskapliga meriterna "måste ses i absolutskala" och förordnar M3 på tjänsten. "Härvid har rektorsämbetet beaktat jämställdhetsaspekten, men konstaterat att denna ej föranleder annat ställningstagande." Besvärsmyndigheten, UHÄ, ställer sig bakom resonemangent att meriterna måste ses i absolutskala.

Denna kvinnliga sökande skulle kunna jämföras med kvinnan K1 i föregående fall. K2 väljer att väcka frågan om jämställdhet som möjlig grund för att förordna henne på den aktuella tjänsten och hon gör det på ett tydligt och logiskt sätt. Ändå åstadkommer hon ingen förändring av ärendets utgång. Den sakkunnige har givit ett argument som innebär att det är *möjligt*, t ex för en nämnd eller en besvärinstans, att betrakta henne som den skickligare forskaren. Detta argument tillsammans med jämställdhetsargumentet räcker ändå inte för att hon skall få sin tolkning erkänd och sitt besvär bifallet.

Detta ärende har ett par likheter med ett ärende vid humanistisk fakultet. I båda fallen gällde det en forskarassistenttjänst, i båda fallen fick såväl den överklagande kvinnan som den man nämnden beslutade föreslå goda vitsord av sakkunniga. I båda fallen skrev också berörd nämnd att jämställdhetsaspekten hade beaktats. I fallet vid humanistisk fakultet gick jämställdhetshandläggaren in i processen med ett kort brev (sedan besvär hade ingivits av kvinnan och hade börjat behandlas). Jämställdhetshandläggaren noterar att det har protokollförts att jämställdhetsaspekter har behandlats och konstaterar att detta påstående måste vara felaktigt. Hon visar där efter vad jämställdhetslag och aktuella avtal innebär (för direktatit se bilaga 2 vid forskarassistent inom humanistisk fakultet). Berörda nämnder ändrar sina respektive beslut.

Fallet med K2 hade eventuellt kunnat få en liknande utgång om en liknande handling hade förkommit från t ex jämställdhetshandläggare eller någon annan person i ansvarig och trovärdig ställning vad gäller jämställdhet och kunskap om regelverket.

I bilaga 3 återfinns ytterligare sju av de 24 ärenden som vi studerat kvalitativt. Dessa sju ärenden är valda för att visa på den komplexitet i problem som är förbunden med meritvärdering och på den mångfald av frågor som en meritvärderingsprocess kan generera. Två ärenden härrör från medicinsk fakultet, två från humanistisk och två från teologisk fakultet. Dessutom redovisas ytterligare ett ärende från teknisk fakultet.

Kapitel 9. DISKUSSION AV DE RESULTAT SOM BELYSER MERITVÄRDERING VID TJÄNSTETILLSÄTTNING I HÖGSKOLAN

9.1 Brister i undersökningen

Detta är en förstudie som bl a har ett metodprovande syfte. Trots dessa avgränsningar har vi ändå inte lyckats fullt ut med det vi föresatte oss. För det första är det olyckligt att vi inte i tid lyckades skaffa kvalitativt material från en samhällsvetenskaplig fakultet. Vi vet att det finns många ämnen inom denna fakultet som har en relativt hög andel kvinnor. Som vi såg i tabell 7.8 och 7.9 är det inom samhällsvetenskaplig fakultet som den största expansionen skett av professorstjänster och det är här kvinnornas andel har ökat mest. I den mån föreliggande undersökning skall kompletteras bör det ske på denna punkt.

Vi har gjort en genomgång av utvecklingen av antal professorer och kvinnliga professorers andel därav. Genomgången omfattar de fem stora fakultetsområdena samt det teologiska fakultetsområdet. Utanför genomgången hamnar områdena farmaceutisk fakultet, juridisk fakultet, odontologisk fakultet samt lanbruksvetenskaplig, skogsvetenskaplig och veterinärmedicinsk fakultet. Vi vet att andelen kvinnliga professorer i dag är ganska hög inom t ex det juridiska fakultetsområdet. På denna punkt skulle en komplettering av resultatredovisningen i kapitel 7 relativt lätt kunna ske.

Antalet studerade fakulteter är litet i förhållande till de ca 40 fakulteter som fanns t ex 1990, en tiondel. Naturligtvis hade det varit önskvärt att ha kunnat inkludera fler fakulteter, t ex minst två per fakultetsområde, i det empiriska materialet.

I vårt första steg i datainsamlingen identifierade vi 147 ärenden som hade sökande av båda könen. Av dessa föll 21 bort av det skälet att vi inte lyckades få fram material eller inte få fram tillräckligt mycket material. Bortfallet hänför sig helt och hållet till de två stora fakulteterna, medicinsk fakultet och teknisk fakultet. Personalen har varit synnerligen tillmötesgående och givit oss all hjälp vi bett om. Ändå har vissa handlingar inte funnits i arkiven eller inte funnits på rätt plats i arkiven. Vi har avslutat sökandet efter protokoll och/eller sakkunnigutlåtanden vid denna punkt. I princip hade vi kunnat fortsätta att leta, men hade då troligen kommit in på etiska

överväganden (om vi, nämligen, hade kontaktat de personer som en gång sökte tjänst).

När det gäller analysen av sakkunnigutlåtandena är vår arbetsmodell ganska enkel. Vi har studerat samtliga värdeomdömen som uppträder som adjektiv och som har en positiv eller negativ laddning. Vi har bortsett från alla adjektiv som är neutrala. Här finns en liten risk för över- eller underskattning av det som den sakkunnige haft för avsikt att uttrycka. Han eller hon kan ha använt ett adjektiv annorlunda än vi, så skulle t ex "en god forskare" kunna betyda "en habil forskare" eller "en medelmåttigt skicklig forskare". Det är också möjligt att enstaka adjektiv som vi uppfattat som neutrala i själva verket innehåller en nedvärdering eller uttryck för ironi, som förstås av dem den sakkunnige skrivit för men inte av andra.

Att begränsa oss till adjektiv är ett val som vi gjorde för att öka metodens tillförlitlighet. Vi prövade inledningsvis att ta med alla språkliga uttryck som bar positiva eller negativa värdeomdömen. Det skulle betyda att t ex "hon är en innovativ forskare" kommer med liksom också "han är en innovatör inom sitt område". Vi fann dock att detta ställde oss inför vissa valproblem; vad skulle tas med och vad skulle lämnas utanför. Identifieringen av enbart adjektiv eliminerade detta problem.

Ytterligare en invändning man kan ha är att vi inte mätt den relativa "styrkan" hos ett adjektiv; "god", "skicklig", "uppskattad" har fått väga lika tungt som t ex "excellent", "lysande" eller "ryktbar".

Mot dessa invändningar vill vi hävda att metodens svagheter begränsas så länge var och en av de sakkunniga är konsistent i sin text. Detta var som regel fallet; vi påstår, efter att ha läst drygt 250 sakkunnigutlåtanden författade av ca 270 sakkunniga, att den interna konsistensen i utlåtandena tagna var för sig är mycket hög. Detta är uppenbarligen en särskild genre.

Den mest kritiska invändningen mot vår uppläggning är sannolikt att vi inte på ett direkt och omedelbart sätt kunnat studera om diskriminering på grund av kön förekommer. Till detta återkommer vi i avsnitt 10.1 och i ett avslutande avsnitt tar vi upp frågor om fortsatt forskning.

9.2 Resultaten jämförda med Elisabeth Fürsts resultat

Vi har, som sagt, inte haft som avsikt att göra en replikation av Fürsts studie, men däremot har vi påverkats av hennes allmänna uppläggning och vi har använt en del av hennes resultat som

metodisk utgångspunkt för en kvalitativ delstudie. Våra resultat stämmer delvis med Fürsts, delvis inte. De stämmer i den meningen att vi kan finna exempel på många av hennes resultat, men vi finner alltså inte det mönster som hon har sett.

Om uppläggning och metod

Elisabeth Fürst studerade material från perioden 1969–1984 och från 1977–1984; hennes material hade hämtats från norska universitet och distriktshögskolor och bestod av protokoll från sakkunnigkommittéer och av sakkunnigutlåtanden. Fürst gjorde en kvantitativ totalundersökning för den förnämnda perioden och en specialstudie av den andra perioden. Totalt ingick ca 3 000 tillsättningsärenden och ca 13 000 sökande i Fürsts material.¹ Hennes kvalitativa analys bygger på ett material som omfattar nitton tillsättningsärenden som gäller professorer.

Vår undersökning är en förstudie och en metodutprovning på ett betydligt mindre material. Vi har undersökt samtliga tjänsteställsättningar vid fyra olika fakulteter vid lika många svenska universitet/högskolor. Sex år har valts ut från perioden 1982–1994. Materialet utgörs av 311 tillsättningsärenden, av vilka det finns sökande av båda könen till 147. Vi har koncentrerat oss på de sistnämnda ärendena och vi har granskat 24 av dem kvalitativt.

Resultat och iakttagelser som sammanfaller

Flera av våra resultat sammanfaller med dem som Elisabeth Fürst kunnat visa. Av såväl det norska som det svenska materialet framgår att kvinnor "hamnar i de längsta köerna". I det ursprungliga svenska materialet om 311 ärenden fanns det i genomsnitt drygt fem sökande per tjänst. För tjänster som har sökande grupper som består av enbart män eller av enbart kvinnor (de senare tjänsterna utgör en försumbar andel) är antalet sökande i genomsnitt drygt tre personer. När kvinnor och män konkurrerar om tjänster finns det i genomsnitt nära åtta sökande per tjänst, en "kölängd" som överträffar den Fürst fann.

Elisabeth Fürst tror att kvinnor i Akademia är en starkare selekterad grupp än män och att de därmed som grupp kan antas vara

¹ Det är antagligen så att ca 370 ärenden och strax under 2 000 sökande vid Oslo universitet är dubbelräknade och ingår såväl i Fürsts kvantitativa delstudie som i hennes kvalitativa delstudie.

"vel så faglig dyktig" som gruppen sökande män. Vi fann att nära hälften av kvinnorna, som utgjorde 22 procent av de sökande, blev placerade i tätgrupp. Av männen, som utgjorde 88 procent av de sökande, blev också ungefär varannan tätgruppsplacerad. Av alla ärenden med sökande av båda könen var det vanligast att det fanns en eller två kvinnor och ett betydligt större antal män. Inte desto mindre skedde det att minst en kvinna blev placerad i tätgrupp i 65 procent av ärendena. Redan här får selektionstanken stöd; de kvinnor som väljer att söka hannar i tätgrupp ungefär lika ofta som männen, med Fürsts terminologi "de blev inntülte". (Vi skall strax se att de hävdade sig relativt väl även i nästa led.)

Elisabeth Fürst konstaterar att "objektiva kriterier" för att bedöma kompetens endast förekommer osystematiskt i hennes material. Samma iakttagelse kan göras från det svenska materialet; de sakkunniga redogör endast sällan för de kriterier som de avser att tillämpa vid värderingen av de sökandes meriter.

Fürst tar upp möjligheten att införandet av könskvoteringsregler har mötts med motvilja och föranlett motreaktioner från de väl-etablerade inom Akademia. Varken hon eller vi har kunnat iaktta om så är fallet generellt; det hade krävt andra metoder, t ex intervjuer med personer som har erfarenhet av arbete i tjänsteförslagsnämnd. Däremot har Elisabeth Fürst hävdad att kvinnorna inom medicinsk fakultet och humaniora verkligen blev "holdt tilbake" efter införandet av könskvoteringsregeln i Norge.¹ Vi tror att sådana reaktioner kan ha förekommit eller kan bli aktuella i Sverige.

Olika resultat från det norska materialet resp det svenska materialet

Elisabeth Fürst sammanfattar sina kvantitativa resultat för perioden 1969-1984 så att hon kunde registrera "en meget forsiktig økning på amanuensnivå og stillstand på toppstillingsnivå".² Vi fann däremot att alltfler kvinnor erhöill tjänster som professor, lektor eller forskarasistent över tid. Av ett nettotillskott av professorer om drygt 54 procent från 1981 till 1995 förordnades kvinnor på cirka elva procent. Den ökning som detta är uttryck för var större mot periodens slut än i dess början. Det är att märka att vår undersökningsperiod börjar strax innan Fürsts slutar. Det behöves alltså inte röra sig om motstridiga resultat utan om att vi i vårt svenska material har kunnat utläsa en ökning av andelen kvinnor som kan ha kommit igång på allvar efter t ex 1984, det sista året i Fürsts undersökning.

1 Fürst (1988, s 82)

2 Fürst i SOU 1995:110, s 142f

Det kan också föreligga skillnader mellan den norska och den svenska situationen som inte enbart sammanhänger med tid utan t ex med skillnader i det kulturella eller politiska klimatet.

Elisabeth Fürst lade märke till att under den period hon studerade var ökningen av antalet tjänster störst inom det tekniska fakultetsområdet, sålunda det område där kvinnornas andel i grundutbildning och forskarutbildning är lägst. Detta förhållande medförde att kvinnornas andel bland de nytillsatta tjänsteinnehavarna hölls tillbaka. I det svenska materialet är det tydligt att motsvarande relativa expansion av teknisk fakultet inte skett. Om man ser till expansionen mätt som antal professorer 1981-1995 finner man att samhällsvetenskaplig fakultet expanderar allra mest; antalet professorer mer än fördubblas under 14-årsperioden (en ökning om 107 %), mot en total ökning av antalet professorer med omkring 55 procent.¹ Dessa skillnader mellan Norge och Sverige förklarar också delvis att vi har kunnat iaktta en ökning av kvinnor på topp-tjänster där Fürst inte kunde göra det.

Vi har, som sagt, inte funnit det *mönster* som Elisabeth Fürst såg. Det betyder att hennes resultat inte är allmängiltiga. Däremot är de sannolikt specifikt giltiga i den situation som hon undersökte.

De sakkunniga skriver mycket litet om närvaro eller frånvaro av djup och av originalitet. Det är likaså mycket ovanligt att de resonerar i termer av ålder och därefter sätter en ung man före en äldre kvinna med hänvisning till att han är "lovande". (I den mån det förekommer i vårt material, och det gör det några gånger, sker det till förmån för kvinnliga sökande.) I och med att dessa typer av värdeomdömen förekommer sällan har det inte heller varit möjligt att iaktta några systematiska skillnader som gäller bedömning av kvinnor respektive män. Bredd kommenteras något oftare, men inte heller här kan vi säga att vi kan se systematik eller mönster.

Vad de sakkunniga däremot gör språkligt i sina utlåtanden är genomgående att ge ett stort antal allmänna och positiva värdeomdömen. Flest allmänna positiva omdömen ger de inte oväntat den sökande som de själva föreslår på första plats, något färre antal positiva omdömen ges till den andrahandsplacerade och ytterligare färre får en eventuell tredjehandsplacerad sökande. "Tvåan" kan eventuellt också få ett eller två negativa omdömen; "trean" kan få två eller tre negativa omdömen. De positiva omdömena till toppkandidaterna kan som regel räknas i några tiotal. Antalet omdömen som avges varierar naturligtvis mellan sakkunniga men

1 Uppgifterna gäller det teologiska fakultetsområdet och de fem stora fakultetsområdena humanistisk, matematisk-naturvetenskaplig, medicinsk, samhällsvetenskaplig och teknisk fakultet.

de flesta sakkunniga uppvisar en hög inre konsistens i sina individuella utlåtanden.

Vi har kunnat notera ett slags genombrott i de svenska tjänsteförslagsnämndernas sätt att arbeta sedan åren omkring 1990. Sakkunniga och tjänsteförslagsnämndens övriga ledamöter kan och bör – enligt den första jämställdhetslagen från 1980 – ta upp frågan om jämställdhet när det finns relativt jämnstarka kandidater av båda könen i en konkurrens. Det dröjer ända till 1985 innan vi finner ett ärende i vårt material där så sker; därefter inträffar det ytterligare några gånger under 1980-talets sista år. Från och med 1991 års material blir det vanligt (och vid en av våra fyra fakulteter regel) att jämställdhetsaspekter tas upp, antingen av sakkunniga eller, något oftare, av tjänsteförslagsnämnden i övrigt. Det sagda gäller både när jämställdhetsaspekter aktualiseras på allmän grund eller då de kommer in i ärendebehandlingen som grund för oenighet (t ex votering eller reservationer i nämnden eller som grund för överklagande).

Elisabeth Fürsts resultat har påverkat debatten om diskriminering och jämställdhet vid tjänstetillsättning i den svenska högskolan. Hon har haft inflytande på det visserligen lilla antalet undersökningar i ämnet som gjorts i Sverige under senare år. Särskilt hennes resultat av sakkunnigas språkanvändning har ofta refererats i den allmänna debatten i Sverige. På detta sätt har hennes arbete varit av värde. Det är emellertid inte bra om hennes resultatbild stannar kvar på den svenska debattens "nåthinna" sedan denna bild blivit obsolet. Detta, att förändra i en viss riktning, måste dessutom ha varit en avsikt med Elisabeth Fürsts studie.

Naturligtvis har många andra faktorer – vid sidan av och bortom Fürsts rapport – haft inflytande på tjänsteförslagsnämnders och sakkunnigas arbets- och skrivsätt. Jämställdhetshandläggare, arbetsgrupper och enskilda personer har bedrivit ett envist och inte alltid tacksam arbete. Under 1988/89 utarbetades en handledning för tjänsteförslagsnämnder; denna har enligt vår mening varit ett nödvändigt och viktigt dokument.¹ Handledningen tillkom genom ett initiativ vid den årliga konferensen för jämställdhetshandläggare sedan deltagarna hade identifierat och diskuterat behovet av ett material riktat till tjänsteförslagsnämnder och berörda handläggare angående jämställdhet vid tjänstetillsättningar. Dessutom bearbetades vid denna tid en besläktad fråga, nämligen värdering av pedagogiska meriter vid tjänstetillsättning inom universitet och högskolor av Högskoleutredningen. Utredningens förslag hade en

1 Jämställdhet och tjänstetillsättningar –Handledning för tjänsteförslagsnämnder. (uå) Stockholms universitet.

pådrivande effekt när det gällde att bredda underlaget för de bedömningar som görs i samband med tjänstetillsättning.¹

Vi har alltså kunnat konstatera att våra resultat på några viktiga punkter avviker från Fürsts resultat. Flera möjliga bidragande orsaker kan identifieras, t ex att Fürsts undersökning är gjord på ett äldre material än vårt, att den kulturella och sociala kontexten skiljer mellan de två undersökningarna och att Fürsts resultat har haft ett inflytande inte bara på den svenska debatten utan också på praxis.

Gunnar Myrdal hävdade vid ett flertal tillfällen att en uppgift för samhällsvetenskapen är att blottlägga skillnader mellan ett samhälles officiella mål och verkliga förhållanden. När han 1939-1942 studerade "negerfrågan" i USA utgick han från det han kallade "den amerikanska trosbekännelsen" (the American Creed): frihet, jämlikhet, rättvisa och att lagen, inte människan, skulle härskas.² Tanken är den att varje samhälle håller sig med ett antal uttalade och officiella värderingar, att enskilda individer och grupper av individer ofta håller sig med det Myrdal kallar "konkurrerande värderingar på lägre nivå" och lever mer i enlighet med dem än med de samhälleliga idealen. Motsägelsen mellan vad människor säger vara sina ideal och deras faktiska livsstil och sätt att försvara den utgör dilemman i titeln på hans bok om "negerfrågan", "An American Dilemma" (1944). I den mån samhällsvetenskapen kan avslöja sådana dilemman kommer människor, eller i varje fall vissa människor, att skämmas och att något anpassa sin livsstil efter idealen. I nästa led kan det bli fråga om att höja idealen och att på detta sätt successivt forma ett allt bättre samhälle.

Det Gunnar Myrdal diskuterar i termer av ett dilemma som reduceras genom anpassning av faktisk livsstil har en psykologisk motsvarighet i begreppet "kognitiv dissonans".³ Kognitiv dissonans uppstår när en person befinner sig i en situation där det hon eller han gör står i strid med egna attityder. Hos individen uppstår med den kognitiva dissonansen en önskan om att reducera den. Detta kan ske på ett av två sätt; antingen avbryter individen sitt handlande och lämnar den situation som genererar dissonansen; när så inte kan ske kommer individen att anpassa sina attityder till sitt handlande. Denna anpassning blir – något oväntat – större när yttre belöningar saknas eller är svaga och mindre när yttre belöningar ges. Yttre belöningar kan motivera en endast yttlig förändring, medan frånvaro

1 SOU 1990:90. Utredningens förslag till riktlinjer för sökande och tillsättningsmyndigheter bygger till delar på en uppsats av Lindberg (1990).

2 Myrdal (1987, s 42)

3 Festinger (1957)

av yttre belöningar innebär att förändringen kan gå på djupet hos den person som bär den förändrade attityden.

Den kognitiva dissonans som kan ha uppstått i de processer vi studerat har flera komponenter. Det kan för det första ha handlat om ett motstånd mot att betrakta jämställdhet som en saklig grund vid tjänstetillsättningar. För det andra kan det vara så att tradition och värderingar har givit stoff till uppfattningen att kvinnor inte är lämpade för vetenskapligt arbete. För det tredje kan insikten om ökad jämställdhet som en intressekonflikt ha funnits hos vissa aktörer. Reduktionen av den kognitiva dissonansen har skett genom att frågor om jämställdhet har väckts, bearbetats och lett till handling. Dessa frågor har, som vi sett, blivit allt fler med tiden.

Det sistnämnda sammanhänger självfallet med det vi kallat den demografiska faktorn. Ju längre tiden gått, desto fler kvinnor har disputerat och hunnit meritera sig för högre tjänster. En minoritet växer och blir en successivt större minoritet. Stora minoriteter upplevs som mer hotande än små (jfr Nyberg ovan, sid 29) och trycket på majoriteten ökar med tiden att reducera en egen kognitiv dissonans.

På ett psykologiskt och icke uttalat plan kan sålunda reducering av kognitiv dissonans ske hos en individ, samtidigt som samma individ på ett socialt och kanske uttalat plan ställer sig lojal med samhälleliga och erkända mål. Två processer kan verka i samma riktning. Dessutom har de drivits på av det faktum att det i dag finns fler kvinnor och bättre meriterade kvinnor som kan söka tjänster i högskolan än för fem, femton eller 25 år sedan.

Andå kan vi inte säga att kvinnors möjligheter att hävda sig när det gäller konkurrensen om högskolans mest attraktiva tjänster har nått upp i nivå med männens. Däremot har de blivit synliggjorda på ett sätt som inte var fallet för bara fem à sex år sedan. De har också blivit allt fler under senare år. Det är viktigt att det sistnämnda förhållandet inte tillåts vändas mot kvinnorna som grupp i något slags svensk form av backlash.

Den svenska högskolan har under några år befunnit sig i expansion. Det finns ytterligare förväntningar från samhället att universitet och högskolor skall medverka till att fler ungdomar skaffar sig högskoleutbildning. Det kan vidare tillkomma nya forskningsmedel, främst hos de stiftelser som bildats för att förvalta och fördela löntagarfondsmedel. Storleken på dessa medel påverkas av en eventuell beskattning av stiftelserna. Vi vet också att det finns planer på det politiska planet som innebär att minska fakultetsanslagen som en balanseringsåtgärd gentemot stiftelsernas forskningsmedel.

Högskolans pågående expansion kan innebära möjligheter för kvinnor. Erfarenheterna från Norge tyder på detta. Aamodt konstaterar att under de senaste tjugo åren har kvinnorna där i samband med den starka studenttillväxten ryckt in och i någon grad erövrat tidigare mansbastioner samtidigt som de behållit och stärkt positionerna på "sina" områden. Han konstaterar dock att kvinnorna i Norge är underrepresenterade på de högsta nivåerna och särskilt då "doktorgradstudierna" eller uttryckt på annat sätt:

"Dette har i noen grad sammenheng med at utviklingen naturlig nok slår sist inn på de høyeste nivåene, at det er tale om et 'time-lag'."¹

Vi har tidigare varit inne på intressefrågan när det gäller jämställdhet. Om en grupp av två skall öka sin andel av inflytande, makt och tillgång till materiella resurser så kan det bara ske på den andra gruppens bekostnad; *det är ett nollsummespel*. Effekterna av detta spel kan mildras betydligt om nya materiella resurser tillförs situationen.

En eventuell fortsatt expansion är emellertid inte skäl nog för att släppa frågan om kvinnors och mäns lika chanser och lika rätt till tjänster inom universitet och högskolor. För det första kommer vissa fakultetsområden att förbli små och trånga för dem som vill få arbeta där (bland dem vi stunderat främst humaniora och teologi). För det andra är det sannolikt att en eventuell expansion kommer att ske inom de tekniska och ekonomiska och i viss mån de samhällsvetenskapliga områdena. Elisabeth Fürst har med sitt exempel visat att en sådan situation kan leda till en oavsedd minskning av andelen kvinnor på lärar- och forskartjänster. För det tredje är det ett faktum att vi vårt material om 126 ärenden fann två ärenden för vilka vi inte kan utsluta att diskriminering av en kvinnlig sökande på grund av kön kan ha förekommit. Detta är illa nog. Diskriminering, medveten eller omedveten, får inte förekomma; det är en fråga om lag och rätt, om rättvisa och intresse.

9.3 Tjänsteställningsproceduren – en anakronism i ett modernt universitetssystem

I föregående avsnitt inriktade vi oss på sådana resultat som kan säga något om kvinnors och mäns chanser att hävda sig i konkurrens om

¹ Aamodt (1994, s 244)

tjänster vid universitet och högskolor. Här skall vi diskutera tjänstetillsättningsproceduren som sådan.

Tjänstetillsättning är en del av högskolans uppgifter som är traditionstyngd. De som deltar är medvetna om att de härigenom utövar makt. Det är också tydligt att de ofta finner arbetet i nämnden och sakkunniguppdraget intressant och roligt.

Jämfört med många andra aktiviteter inom den svenska högskolan förekommer tjänstetillsättning relativt sällan och det är få personer som deltar i arbetet. Förändringsarbete kommer därmed att ta lång tid; vi har kunnat konstatera att det dröjde tio år innan jämställdhetslagens förväntningar började erkännas och beaktas inom de studerade fakulteterna. Vi kunde se att tradition och historia (med rötter i 1800-talet) levte kvar länge. Längst och tydligast har detta skett inom teologisk fakultet, den fakultet där antalet "övnings-tillfällen" är lägst.

Att systemet lär långsamt kan också delvis bero på att det nya (lagen från 1980 och senare tillägg till medbestämmandeavtalet) är svårt att förstå eller svårt att acceptera. Det handlar om kollektiva läroprocesser och attitydförändringar. För att sådana processer skall kunna drivas på fordras något slag av särskilda insatser, t ex att den fråga det gäller drivs av personer med gott anseende och hög status inom organisationen eller att starka och tydliga yttre signaler riktas mot organisationen utifrån.

Även om tjänstetillsättning utgör en ganska liten del av all aktivitet inom ett universitet eller en högskola så har vi ändå förväntats över att denna process inte bara är långsam och obenägen till förändring, den är också otymplig och tungarbetad. Vi har också visat att långsamtiden medför att högskolans tjänster inte utnyttjas fullt ut, utan att en betydande andel av alla (professors)tjänster hela tiden saknar innehavare (jfr sid 73).

Tillsättningsprocessen är långsam och tungarbetad trots att mycket av det de sakkunniga gör och skriver ofta är näst intill ritualiserat. T ex frikostigheten med de allmänna positiva värdeomdömena är indirekt ett tecken på detta. (När utlänningar fungerar som sakkunniga, vilket är mindre vanligt i vårt material, är tonen annorlunda och rak negativ kritik förekommer oftare.)

Vi kan också konstatera att tjänstetillsättning får relativt mycket uppmärksamhet inom och i viss mån utanför universitetet. Att etablerade akademiker själva intresserar sig för resultaten av olika rekryteringar är inte förvånande. Att allmänheten ibland också gör det vet vi; det behöver inte handla om att en jämställdhetsfråga har aktualiserats utan kan gälla en tjänst i ett populärt ämne som t ex

idrottsmedicin, eller en tjänst i onkologi där en stor patientgrupp uppträder som intresseut.

En stor och viktig intressegrupp i sammanhanget är de personer som söker tjänster. Det är ganska vanligt att människor som sökt men inte fått en tjänst är misstänksamma; de misstänker att de sakkunniga har valts så att en viss inriktning inom tjänstens ämne skall bli marginaliserad. De misstänker också att det skriftliga material de sänder in inte blir läst och begrundat och/eller att sådant som inte finns omnämnt i utlåtandet inte har beaktats av sakkunniga och inte heller av nämnden. Detta gäller framförallt personer som inte är med i tätgruppen och som därför inte alltid beskrivs utförligt. Detta och mycket därtill innebär trovärdighetsproblem för den nuvarande rekryterings- och tjänstetillsättningsproceduren.

Att använda sakkunniga som ett led i tillsättningsarbetet är ofta, men inte alltid, nödvändigt. Att de sakkunniga gör subjektiva värderingar är ofrånkomligt; det är just detta som är meningen med expertbedömningar. Det ligger ett stort generellt värde i det man kan kalla forskningens sedan länge och ständigt pågående kvalitets-säkringsarbete. Sakkunniginstitutet är en del av denna tradition och detta arbete.

Det är emellertid inte själva subjektiviteten i värderingen av sökande som är problematisk, utan det är snarare en fråga om hur subjektiviteten hanteras. Graden av saktighet kan ökas och på motsvarande sätt kan eventuellt förekommande partiskhet synliggöras med ökade krav på tydlighet i bedömningsarbetet. Det vi saknar i genomgången material är formulerade och tydliga kriterier. Alltför sällan förekommer det att en eller flera sakkunniga inleder sitt arbete – eller sin text – med att redogöra för de kriterier som kommer att tillämpas när de sökandes meriter skall bedömas. Det förekommer ibland att en sakkunnig inledningsvis i punktform redovisar hur han avser att försöka bedöma t ex vetenskaplig skicklighet, för att sedan inte använda sig av dessa kriterier.

Det är viktigt att det under processen och i efterhand är möjligt att skilja mellan premisser och konklusioner. Tydliga kriterier och faktiskt och tydligt bruk av dessa kriterier i samband med bedömning av sökande innebär att osäkerheten om vilka värden som har varit de avgörande kommer att minska. Bedömningssystemets trovärdighet skulle därmed öka.

Det är naturligtvis möjligt för de sakkunniga att anpassa uppställda kriterier efter de sökande som skall bedömas. Vi känner bara till några få exempel på att en kriteriediskussion förekommer innan en tjänst utlyses och därmed innan sökande har anmält sig och sakkunniga har utsetts.

Ett sådant exempel är den tvärvetenskapliga organisationen för Tema i Linköping: Inför varje tjänstetillsättning fastställer fakultetsnämnden ett s k tillsättningsprogram som beskriver det aktuella temats forskningsinriktning och därtill kort anger de särskilda krav som ställs på den man söker som innehavare. Tillsättningsprogrammet ligger sedan till ledning för tjänsteförslagsnämndens arbete. Det är ingen bindande befattningsbeskrivning utan programmet upphör att gälla så snart tjänsten är tillsatt och innehavare finns. Vi kan inte visa att tillsättningsprogram (motsv) på ett systematiskt sätt främjat kvinnors möjligheter att få tjänster, dessa program förekommer ganska sällan. Vi tror dock att grundlighet och öppenhet i förarbetet till tjänsteförslagsnämndens arbete kan öka kvinnors möjligheter att hävda sig i konkurrens om tjänster. Vi tror också att sådant förarbete minskar den totala mängden upplevd orättvisa.

Både kvinnor och män känner sig ibland orättvist behandlade och till och med diskriminerade i samband med att de söker tjänster i högskolan. Det är säkert också så att detta ibland stämmer med verkliga förhållanden. Detta är emellertid inte den bild som vi vill stanna vid eftersom den inte ger anvisningar om åtgärder att vidta på en nationell nivå och på olika ledningsnivåer inom varje universitet eller högskola. Vi menar att det i stället är viktigt att se till de strukturella faktorer som förhindrar att den svenska högskolan och det svenska vetenskapssamhället kan fungera öppet, effektivt och rättvist när det gäller en så central fråga som rekrytering av personal och vård av människors arbete, kunskaper, erfarenheter och idéer.

För varje år som går blir andelen kvinnor som disputerar och som söker tjänster större. För varje år som går utan att högskolans procedurer för tjänstetillsättning moderniseras kan den minoritet som kvinnorna i "Akademia" som i dag känner sig missgynnade bli större. Med en sådan ökning följer en höjd potentiell konfliktnivå.

Det är viktigt att skapa och vidmakthålla en procedur för tjänstetillsättning och ett sakkunniginstitut som uppfattas som trovärdiga och som kan åtnjuta förtroende – i både kvinnors och mäns ögon.

Kapitel 10. ERFARENHETER FRÅN FÖRSTUDIEN SOM SÅDAN OCH SLUTSATSER

10.1 Om prövade metoder

Vi har redan varit inne på det faktum att en studie som denna, liksom Fürsts undersökning, ställer forskaren/utredaren inför svåra metodproblem. Jonathan Cole har studerat diskrimineringsprocesser i akademiska organisationer. Han diskuterar metodproblemen bl a i termer av motsättningen mellan två uppfattningar av vetenskaplig kunskap: Uppfattningen att vetenskaplig kunskap är bevisad kunskap kontra uppfattningen att vetenskaplig kunskap är omöjlig att bevisa, det enda säkra är när vedertagen kunskap kan falsifieras (Popper 1935).

Vi har redan och för det första konstaterat att vi inte kan göra en överprövning av de sakkunnigas bedömningar av sökandes skrifter och andra meriter. För det andra bör man räkna med att eventuellt diskriminering av sökande som sker på grund av deras kön också sker omedvetet, undermedvetet eller dolt. För det tredje är det utomordentligt svårt att skilja ut sådan värdering av kvinnliga sökandes meriter som sammanhänger med att de sökande är just kvinnor från sådan värdering som gäller andra erfarenheter och egenskaper hos dem. För att kunna göra en sådan åtskillnad skulle man behöva vara omnipotent; detta tar oss tillbaka till den första punkten och en cirkel sluts. *Denna metodiska svårighet får dock inte transformeras till ett argument för att diskriminering inte förekommer. Den får inte heller göras till ett ifrågasättande av det legitima i att alls försöka studera diskrimineringsprocesser.*

När det gäller vår arbetsätt tycker vi att "trattekniken" har fungerat bra: Från insamlade av daglistor/samlingsdiarier/motvarande, via de 126 ärenden som har bearbetats statistiskt till de 24 fall som vi har kunnat granska kvalitativt. Denna arbetsgång skulle lätt kunna replikeras. (Att skaffa tillgång till protokoll och sakkunnigutlåtanden är den mest tidskrävande delen av datainsamlingen. Det kan åter igen noteras att de handlingar som de sökande själva inger, ansökan, förteckningar över anställningar, meriter och skriftlig produktion, normalt inte arkiveras. Det är dock sannolikt möjligt att finna fakultetskanslier som faktiskt har arkiverat denna typ av handlingar.)

Arbetsgången tillsammans med våra analysvariabler kan betraktas som vår modell. Vi tror att den med fördel kan användas på ett större material, t ex för att utvidga undersökningen till att omfatta fler fakulteter och liknande värderingsprocesser, t ex sakkunniggranskning inför prövning av docentkompetens.

När vi planlade undersökningen var avsikten att om möjligt inkludera ett antal intervjuer. Några formella intervjuer har vi dock inte gjort, däremot har vi fört ett stort antal samtal med personer som deltagit i den process som tjänstetillsättning innebär. En intervjuundersökning vore ett viktigt komplement till de dokumentstudier som här har presenterats. Det är viktigt att undersökningen kan omfatta ett stort antal intervjupersoner så att på många sätt kontroversiell information kan aggregeras och enskilda individers synpunkter anonymiseras.

10.2 Konturerna till ett forskningsprogram

Mot bakgrund av den genomförda empiriska undersökningen och det faktum att ett av dess syften har varit att vara en förstudie skall vi här sammanfatta ett antal iakttagelser och frågor som tillsammans skulle kunna bilda basen för ett större forskningsprogram. Det tänkta forskningsprogrammets övergripande syfte är att studera de olika komponenterna i universitetets rekrytering av lärare och forskare och att särskilt undersöka förekomsten av diskriminering på grund av kön. Även andra grunder för diskriminering skulle kunna undersökas.

Det har redan framgått att vi skulle vilja se vår arbets- och analysmodell tillämpad på ett större material med fler ärenden och större representativitet vad gäller fakulteter i riket.

Vi tror också att det skulle vara av värde att söka följa alla tillsättningsärenden inom en fakultet över många år. En sådan undersökning skulle gärna göras av forskare med god egen disciplin-kompetens inom det valda fakultetsområdet. På så sätt skulle det vara möjligt att närma sig det metoddilemma vi diskuterat; forskaren kan fortfarande inte på ett meningsfullt sätt "överpröva" resultatet av de sakkunnigas arbete. Däremot skulle hon eller han kunna göra vissa bedömningar av det material som de sökande själva har lämnat in för bedömning. Att följa alla ärenden inom en fakultet skulle dessutom möjliggöra vissa historiska överprövningar av tjänstetillsättningar. En undersökningsperiod på ett decennium med ett tillräckligt stort fakultetsområde skulle möjliggöra detta. Det skulle också vara möjligt att i efterhand visa vilka kriterier på veten-

skaplig, pedagogisk och annan skicklighet som har tillämpats från tid till annan inom ett fakultetsområde eller inom några närbesläktade discipliner.¹

Av de stora fakultetsområdena saknas samhällsvetenskap i vårt material. Det är viktigt att detta förhållandevis unga fakultetsområde med stark tillväxt blir föremål för en studie av det slag som gjorts här. De nämnda utmärkande dragen hos detta fakultetsområde borde kunna innebära mindre traditionstyngd och högre förändringsbenägenhet i tillsättningsproceduren än den vi kunnat iaktta inom de fyra studerade fakultetsområdena. Det är också här kvinnandelen länge varit hög och de demografiska omständigheterna jämförelsevis gynnsamma. Alla dessa faktorer borde främja kvinnors möjligheter att hävda sig i konkurrens om tjänster. På statistisk empirisk grund vet vi att de också har gjort det, men det vore av värde att närmare studera den process som har lett fram till dagens situation där kvinnorna utgör elva procent av professorerna inom fakultetsområdet.

Det skulle vara av värde att pröva arbets- och analysmodellen på sakkunnigutlåtanen som utarbetats inför prövning av docentkompetens.² Detta prövningsförfarande skiljer sig på en principiell punkt från de tillsättningsärenden som vi studerat. Vid tjänstetillsättning är det normalt att flera sökande konkurrerar om en tjänst och processen präglas mycket av att det är en relativ bedömning som sker. Varje konkurrens definieras av den grupp personer som har sökt tjänsten och det är just deras starka och svaga sidor som blir jämförda med varandra. Vid prövning av docentkompetens görs en absolut bedömning utan att den sökande jämförs med någon annan individ. Däremot jämförs hon eller han med den sakkunniges föreställning – korrekt eller inte – om vad som är normen inom den aktuella disciplinen.

Ett forskningsprogram borde också omfatta något slag av undersökning som kan belysa hur det går till när tjänster inrättas och när tjänstebenämningar fastställs.

En liknande delstudie bör behandla vanliga procedurer för sökande efter och utseende av sakkunniga.

1 En genomgång av ett annat tidigare insamlat sakkunnigmaterial gällande samtliga professorer i pedagogik i Sverige mellan 1910 och 1982 visar dels att det föreligger ett slags kö eller turordning (gäller i detta material endast män) för sökande till professorer, dels att tidsmässiga möjligheter för tilläggsmeritering är begränsade. En översikt över materialet återfinns i Lindberg (1988).

2 Fram till och med den 30 juni 1993 kunde en person som avlagt doktorsexamen ansöka hos sin fakultet om att bli antagen som s k "oavförd docent". Fakultetsnämnden skulle då inhämta ytirande från en eller flera sakkunniga som grund för sitt beslut. Regleringen av detta förfarande har tagits bort ur högskoleförordningen, men förfarandet lever kvar.

Fram till för ett par år sedan fanns i högskoleförordningen begreppet 'ämnesbeskrivning'. Ämnesbeskrivningen fastställdes av UHA. Syftet med en ämnesbeskrivning var "att vägleda vederbörande lokala högskolemyndigheter, särskilt tjänsteförslagsnämnden, samt dem som avser att söka en ledighblivande professorstjänst". Huruvida en ämnesbeskrivning är lämplig eller ej "bör övervägas noga från fall till fall" och ett "återhållsamt bruk" rekommenderas enligt högskoleförordningen.¹

"Ämnesbeskrivning" har ibland kallats "tjänstetillsättningsprogram"; sådana program används, som vi nyss var inne på, regelbundet vid tillsättning av tjänster som professor vid den tvärvetenskapliga, temaorienterade forskningen i Linköping. Vi har också sett ett antal exempel i vårt material på att ämnesbeskrivningar eller tillsättningsprogram eller särskild utredning inom fakulteten har upprättats innan en tjänst har utlysts. Vårt intryck är att förekomsten av någon form av dokument av detta slag höjer kvaliteten i arbetet med tillsättning av tjänster. Ämnesbeskrivning förekommer inte längre som begrepp i högskoleförordningen; nu sägs endast att ämnet för en tjänst "skall . . . bestämmas innan tjänsten kungörs ledig".² På vilket sätt detta skall gå till sägs inte, vilket innebär att det är möjligt att använda någon form av tillsättningsprogram. Vi skulle vilja se en empirisk undersökning som visar om vårt intryck är korrekt eller inte och som visar vilka för- och nackdelar i övrigt som kan vara förknippade med tillsättningsprogram och liknande förarbeten.

Vi har under arbetets gång kunnat konstatera att det de senaste åren blivit vanligare att riktlinjer har utarbetats för arbetet i tjänsteförslagsnämnder. Sådana riktlinjer kan ha de sakkunniga som främsta målgrupp eller tjänsteförslagsnämnden i dess helhet. Ibland har man startat med att formulera riktlinjer för sökande. Initiativet till att göra skrivna riktlinjer kan komma från rektor/rektorsämbete eller kan ha tagits av nämnden själv. Ytterligare ett steg i denna riktning, som vi vet har förekommit, är utbildning för tjänsteförslagsnämndernas fasta ledamöter. Det skulle vara av intresse att kartlägga förekomsten av denna typ av riktlinjer respektive utbildningsinsatser, att analysera deras betydelse för arbetet i berörda tjänsteförslagsnämnder och att jämföra utfallet med arbetsmetoder i tjänsteförslagsnämnder som ännu arbetar traditionellt. Jämförelser över tid bör också göras eftersom det här bör vara möjligt att iaktta det vi tidigare kallat en kollektiv läroprocess.

¹ Högskoleförordningen 1991/92 19 kap 51§

² HF 4 kap 19§

Vi har redan nämnt behovet av en intervjustudie med personer som har sett tjänsteförslagsnämnders och sakkunnigas arbete inifrån och som har sett det länge. Nämndernas sekreterare är en sådan grupp, som dessutom följer arbetet delvis "från sidan". Dekaner är en annan grupp och personer som ofta varit sakkunniga är en tredje. Den sistnämnda gruppen torde man kunna identifiera genom en utökad datainsamling motsvarande våra 311 och 126 ärenden.

Vår undersökning har präglats av ett samhällsvetenskapligt angreppssätt av det skälet att nppgiften skulle handla om att på ett svenskt material pröva en del av de resultat som Elisabeth Fürst erhöll. Det finns en föreställning hos många personer verksamma inom universitet och högskolor om att sakkunniga använder språket för att "skriva upp" eller "skriva ner" olika sökande till tjänster. Detta är innebörden av en del av Fürsts resultat. Vår undersökning har kunnat belysa och delvis vederlägga hennes resultat. Vår analysmetod har varit ganska enkel. Samtidigt är det uppenbart för oss att sakkunnigutåtanden utgör texter av ett alldeles speciellt slag. Vi tror att en språkvetenskaplig genrestudie av utåtanden skulle kunna avkasta en del intressanta resultat. Nyttan med en sådan studie torde kunna vara att framtida sakkunnigutåtanden skrivs på ett mindre ritualiserat och mer effektivt sätt (mer effektivt för tjänsteförslagsnämndernas övriga ledamöter och mer effektivt för de sökande, som via dessa texter får återkoppling på sitt arbete).

10.3 Rekommendationer och tankar om möjliga förändringar i proceduren vid tillsättning av lärartjänster vid universitet och högskolor

Den handledning för tjänsteförslagsnämnder i jämställdhetsfrågor som utarbetades på uppdrag av landets jämställdhetshandläggare för sex år sedan borde ses över och ges ut i en ny version. Det är viktigt att det korta formatet behålls. Det är rationellt att en skrift av detta slag, med betoning på lagar och avtal och med exempel på prövade fall, tas fram på ett nationellt plan.

Det bör finnas *utbildningsmöjligheter för tjänsteförslagsnämnder* och det bör utvecklas *mer aktiva och mer effektiva arbetsformer av och för tjänsteförslagsnämnder*.¹ Detta är främst uppgifter för varje universitet och högskola. Det är däremot av värde om ledamöter av tjänsteförslagsnämnder, eller hela nämnder, ges tillfälle att mötas över lärosättesgränser, t ex för seminarier och erfarenhets-

¹ Högskolelagen från 1 juli 1993 anger att tillgängliga resurser bör utnyttjas effektivt (1 kap 4§).

utbyte. Detta bör kunna arrangeras av två eller flera högskoleenheter själva.

En aktuell fråga gäller olika sätt att effektivisera tjänsteförslagsnämndernas inklusive de sakkunnigas arbete. Det är inte rimligt att alla tjänsteförslagsnämndernas behandlas på exakt samma sätt, dvs på det tunga och resurskrävande sätt som i dag sker. Det är angeläget att *sakkunniga och övriga ledamöter fokuserar sitt arbete*, t ex genom att tidigt identifiera en tätgrupp och genom att begränsa det antal skrifter som de sökande får lämna in för bedömning. Detta handlar inte bara om att underlätta och effektivisera de sakkunnigas arbete utan också om att öka trovärdigheten i detta arbete.

Enligt vår erfarenhet är det värdefullt att tjänsteförslagsnämnden i sin helhet inleder sitt arbete med att gemensamt gå igenom förutsättningar för en enskild tjänsteförslagsnämning; institutionsstruktur, särskilda krav på den tillkommande tjänsteinnehavaren, eventuellt tjänsteförslagsnämningens program, etc. Det är enligt vår mening i samband med detta inledande arbete som jämställdhetsfrågan skall tas upp. Här bör även de generella kriteriefrågorna uppmärksammas. Först sedan *ett inledande arbete i tjänsteförslagsnämnden* är gjort bör de sakkunniga få del av de sökandes handlingar.

Det är viktigt att frågan om *kriterier på vetenskaplig skicklighet* tas på allvar. Premisser och konklusioner måste för det första kunna hållas isär. Om det för det andra alltid finnes uppsatta kriterier, mot vilka t ex de sökande kunde följa de sakkunnigas resonemang och tjänsteförslagsnämndens beslut, skulle detta undanröja mycken misstänksamhet bland sökande. Vi tror inte att *en* standarduppsättning kriterier passar vid varje tjänsteförslagsnämning, vid varje tjänstetyp och vid varje fakultet. Bland annat därför är det nödvändigt att kriterier på vetenskaplig skicklighet fastställs *för varje tjänst*. Vi tror vidare att dessa kriterier skall *fastställas i samband med att en tjänst ledigkungs*. Fakultetsledning eller rektor bör därmed svara för detta moment. Vi tror också att det kan finnas en risk att sådana kriterier efter en tid rutiniserar som en följd av att de kommer att tillämpas ganska ofta i en högskola av den storlek som den svenska.

Enligt uovaruande regler har de sakkunniga en dubbel roll. Dels har de i uppdrag att som särskilt förtrogna med tjänstens ämne utarbeta ett expertutlåtande över de sökande, dels skall de som ledamöter i nämnden delta i beslut om förslag till tjänsteinnehavare. Det borde *överbägas att begränsa de sakkunnigas uppgift* till att vara sakkunniga experter. Vi tror att detta skulle förenkla proceduren psykologiskt och därmed också praktiskt. Det kommer därmed också att vara klart att det är tjänsteförslagsnämndens

ansvar att tillse att alla aspekter av ett ärende behandlas, bl a jämställdhetsaspekten.

Vi anser att det vore värdefullt att överväga *införande av "immateriella akademier" för professorer*. I dag kan en person som avlagt doktorsexamen begära att bli antagen som oavlönad docent, hon eller han får då sin docentkompetens prövad av en eller två sakkunniga. Denna prövning sker i ett slags absolut skala och prövningen påverkas endast indirekt av den kompetensnivå som alla tidigare docenter i ämnet har.

För personer som på detta sätt vunnit docentkompetens finns det emellertid inte längre några docenttjänster att söka och få (dessa tjänster avskaffades successivt under 1980-talets slut). Vi kan se några omedelbara fördelar med immateriella akademier. För det första skulle ett antal personer inte söka tjänster, som de inte avser att tillträda utan som de söker för att få sin kompetens prövad. Redan detta skulle antagligen minska antalet sökande till loddjungjordade tjänster och tjänsteförslagsnämnder och sakkunniga skulle kunna arbeta mer effektivt med ett något mindre antal sökande. Bland dessa sökande kommer det då ibland att finnas sökande vars behörighet redan är prövad – på sikt kommer många kanske att uppträda som sökande med redan prövad behörighet. Även detta bör underlätta den process som varje tjänsteförslagsnämning innebär.

För det andra skulle varje sökande kunna bli bedömd vid en tidpunkt som hon eller han själv väljer. För det tredje skulle varje bedömning likna övriga motsvarande bedömningar på så sätt att det inte finns en omkringliggande skara medsökande som definierar vad som skall betraktas som god forskning och högsta visade vetenskapliga och pedagogiska skicklighet. Båda dessa förhållanden har sannolikt psykologiska fördelar.

Till nackdelarna hör bl a det motstånd som är att räkna med från delar av dagens professorsgrupp. Vidare skulle anspråken på gemensamma fakultetsmedel växa med en växande grupp personer med prövad professorskompetens.

Ett sådant system skulle sannolikt gynna kvinnor inne i den akademiska karriären såtillvida att de kvinnor som vill kan få sin kompetens prövad utan att nödvändigtvis söka en tjänst. I ämnen med många kvinnor skulle givetvis andelen kvinnor med titeln professor öka. I ämnen med många män skulle givetvis andelen män med denna titel också öka. Det är sålunda inte självklart att andelen kvinnliga professorer i Sverige skulle öka med denna typ av befordran. Vårt skäl till att föreslå ett system med immateriella akademier är sålunda att detta skulle bidra till en nödvändig rationa-

lisering av tjänstetillsättningsystemet utan att rucka på detta systems grundvalar.

Slutligen vill vi se att regler som utfärdas på nationell nivå förblir få och "minimalistiska" men att de regler som behålls bevarar och bygger på principen om *interakademisk samverkan*.

BIBLIOGRAFI

Samtida svenskt och norskt tryck med referat

Denna bibliografi har fokus på svenskt samtida tryck; böcker, rapporter, tidskriftsartiklar. Några få norska arbeten har också medtagits därför att de har påverkat den svenska debatten och en del av det som skrivits i Sverige i ämnet. Artiklar ur dagspressen har endast undantagsvis medtagits. Alla förtecknade arbeten åtföljs inte av referat och/eller kommentarer. Om ett arbete inte har kommentarer kan det bero på att boken, rapporten, etc, finns refererad i vår löpande text. Det kan också bero på att en författare med flera bidrag blir refererad endast en gång (den text som är mest relevant för våra syften) eller på att en här upptagen artikel är kort.

Aamodt, P O (1994) Valg og gjennomstrømning i utdannings-systemet. I J Lauglo (red) *Norsk forskning om utdanning*. Perspektiver og veivalg. Oslo, Ad Notam Gyldendal, s 236 - 279.

Aubert, K E (1988) Svak behandling av et ømtålig emne. *Forskningspolitikk*, nr 3, sid 16-18.

Aubert, K E (1989) Ideologisk vitenskap. *Nytt Norsk Tidsskrift*, nr 3, s 233-247.

Aubert, K E (1990) "Kvinner i Akademia" og kvalitative metoder. *Tidsskrift for samfunnsforskning*. Årgång 31, sid 53-56.

Baude, A (1992) *Visionen om jämställdhet*. Stockholm, SNS Förlag.

Berggren, A-M (1982) Jämställdhetslagen ifrågasatt. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 4, s 67-69.

1982-05-12 ifrågasatte Erland Sellberg, docent i idé- och läroshistoria i Göteborg, i Svenska Dagbladet jämställdhetslagen. Han gjorde det utifrån tre aktuella fall där kvinnor hade överklagat i tillsättningsärenden med hänvisning till den nya lagen. Sellberg har hävdats att den västerländska idétraditionen

bygger på tanken att en individ alltid skall behandlas som en individ och inte som en representant för en viss grupp. Rättvisbegreppet tas också upp. Berggren hävdar att om två sökande har likvärdiga kvalifikationer så är, i princip, lottnings den enda rättvisa metoden. Hon menar också att detta knappast kan vara en önskvärd metod i ett samhälle där det råder enighet i lagen om att jämställdheten bör öka. Hon säger: "alla ideologier, även liberalismen, drivna till sin spets, innehåller konsekvenser som inte alltid upplevs som uppenbart rättvisa" (s 69). Hon gör en skicklig parallell med de svartas situation i USA.

Berggren, A-M (1987) Kampen om jämställdheten i USA:s konstitution. I: Sawyer, B & Göransson, A (red) *Manliga strukturer och kvinnliga strategier*. En bok till Gunhild Kyle. Meddelande från historiska institutionen i Göteborg; 33. Göteborg, Historiska institutionen.

År 1972 var det nära att The Equal Rights Amendment, ERA, antogs av USAs lagstiftande församling. Berggren redogör för kampen för och emot ERA och visar varför motståndarna vann. Motkrafterna anfördes av Phyllis Schlafly, "aktiv inom det republikanska partiet med antikommunism och försvar som sina specialiteter". (s 308)

Phyllis Schlafly hävdade att ERA skulle innebära att ingen som helst skillnad fick göras mellan män och kvinnor och att detta i ex skulle medföra dels att alla unga kvinnor måste göra militärtjänst, dels att mäns skyldigheter att försörja hustru och barn skulle eroderas. Phyllis Schlafly lyckades föra debatten så att hennes motståndare gick in i den på de villkor hon dragit upp. Häri låg en betydande svaghet hos den progressiva kvinnorrörelsen, menar Berggren.

En förklaring till motståndet mot ERA och till att Phyllis Schlafly vann så många kvinnliga anhängare låg i "the feminization of poverty". Under 60-talet hade skilsmässorna blivit allt fler och alltför många kvinnor hade förlorat ekonomiskt på detta. Samtidigt var det de lågutbildade och de i låglöneyrken som förlorade först. De kvinnor som självmant lämnade rollen som hemmafru och skaffade ett eget yrkesarbete fanns på den andra sidan, dvs med god utbildning och hygglig lön. Den generation hemmafruar som hade funnits ett par decennier var homogen i den meningen att det arbete de utförde i sina egna hem var

ungefär detsamma över allt; de kunde känna igen sig i varandra. Vidare utgjorde de välutbildade, yrkesarbetande kvinnorna ett hot inte bara mot statusen i hemmaarbetet men också mot de hemmaarbetande fruarnas män och deras ställning i yrkeslivet. Eftersom hemmafruarna hade sin status genom sin mans status kunde de se yrkesarbetande kvinnor som ett stort hot – och med dem förknippade de ERA.

Bjerén, G & Elgqvist-Saltzman, I (Eds) (1994) *Gender and Education in a Life Perspective*. Lessons from Scandinavia. Aldershot, Avebury.

Jämför med Elgqvist-Saltzman (1983, 1991).

Boynton, I-M & Elgqvist-Saltzman, I (1993) *Vart bär forskarutbildning kvinnor och män?* Örebro, SCB-tryck.

Rapporten har tillkommit inom programmet "Kvinnliga doktorers livssituation och karriärmöjligheter" vid pedagogiska institutionen i Umeå. Elgqvist-Saltzman är projektledare. Rapporten (30 s) innehåller statistik om forskarutbildade kvinnor och män i den svenska befolkningen.

Det viktigaste resultatet för vår undersökning är att det 1990 fanns 27 200 forskarutbildade personer i befolkningen och att kvinnorna utgjorde 18,5% av dessa, eller 5 000 personer. Där till visar författarna att av de forskarutbildade är 27% av kvinnorna (ca 1 350 personer) och 29% av männen (ca 6 450 personer) 1990 yrkesverksamma inom universitet och högskola. Den summa som uppstår (ca 8 000 personer) stämmer nästan överens med bra - med antalet tjänster i högskolan för vilka det krävs doktorsexamen.

Boynton & Elgqvist-Saltzman visar också att universitets- och högskolelärare är det vanligaste yrket för såväl kvinnor som män med forskarutbildning. De visar vidare att kvinnorna på universitetslärtjänster har lägre lön än sina manliga kolleger; kvinnliga professorers lön är 93% av manliga professorers och motsvarande för lektorer är 96%. Kvinnliga och manliga docenter och forskarasistenter har samma lön.

I Tabell 3 (sid 23) finns en presentation av kvinnoandelen bland utexaminerade doktorer från 1936/37 t o m 1990/92.

Denna tabell kan jämföras med Ekehammar & Löfgrens avsnitt om könsskillnader (sid 104 ff).

Vår kommentar: De 8 000 tjänsterna definierar på ett sätt den svenska högskolans absorptionskraft när det gäller att anställa personer med doktorsexamen. Absorptionskraften kommer att variera med konjunkturer (t ex teknisk fakultet tappar folk i goda tider) och med pensionsavgångar. Man borde kunna vänta att absorptionskraften ökar när löntagarnas pengar så småningom, via stiftelserna, kommer ut och arbetar i universitet och högskolor.

Bron-Wojciechowska, A (1992) *Forskarutbildning och kön - en kartläggning av situationen vid Uppsala universitets samhällsvetenskapliga fakultet*. Rapport nr 171 från Pedagogiska institutionen, Uppsala universitet.

Rapporten bygger på nationell statistik, fr a Ekehammars bidrag i SOU 1983:4, och situationen vid den aktuella fakulteten jämförs med dessa tal. Nationellt utgjorde kvinnorna 1989 5,6 % av professorerna, i Uppsala utgjorde de 5,2 %, motsvarande siffror är för lektorer 16,7 resp 16,4 och för forskarassistenter 22,8 resp 25,2. Trots rapportens titel sker uppdelning på fakulteter inom Uppsala universitet endast på forskarassistentkategorin. Där hamnar samhällsvetenskaplig fakultet på 12,5 %. Det bör dock uppmärksammas att denna information är hämtad ur universitetets verksamhetsberättelse för 1989/90 medan övrig statistik är från SCB eller bygger indirekt, via t ex Ekehammar och Elgqvist-Saltzman, på SCB-material.

Rapporten innehåller relativt begränsade analyser och förklaringsförsöken är mer försiktiga än intressanta.

Cedersund, E (1992) *Från personligt problem till administrativt beslut*. Att ansöka om ekonomiskt bistånd. SIC 33, Studies in Communication, Linköping University.

Här finns ett intressant teoriavsnitt om transformation av människors problem till administrativa ärenden. Författaren visar hur tjänstemän har makten över beslut om vad som betraktas som problem och om hur problem skall definieras. Därmed kan de också kontrollera val av åtgärder. Framställningen har relevans

för frågor om hur maktsystem (i ganska vardagliga sammanhang) upprätthålls.

Dahlberg, A (1984) *Samtal om jämställdhet i arbetslivet*. Sammanfattningar av intervjuer om könsdiskriminering och aktivt jämställdhetsarbete. Stockholm, Arbetslivscentrum.

Behandlar inte akademiska miljöer och heller inte andra kunskaps- och vetenskapsorienterade miljöer.

Dahlberg, A & Schlytter, A (1989) *Kvinnoforskningens framtid - krav på basresurser inför forskningspropositionen. Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 3, s 18-111.

Författarna presenterar vad som troligen är en flerfora-skrivelse till utbildningsdepartementet inför 1990 års forskningsproposition. De argumenterar för ökade medel till Fora/Centra. De vill att det vid varje Forum/Centrum skall finnas ca 6 forskartjänster och ca 2,5 tjänster för informations- och kontaktverksamhet. De föreställer sig att varje universitet bör finansiera två av forskarna och att HSFR och andra bör kunna finansiera fyra. De betonar vikten av att kvinnoforskningen får "... ett eget rum". Det är ... där den feministiska teorutvecklingen kan få de bästa förutsättningarna." (s 109). De avslutar: "För att en vital kvinnoforskningsmiljö ska kunna skapas är det också nödvändigt att arbetsplatserna vid centra/fora inte är spridda på olika håll." (111)

Davies, K (1980) *Den smalnande pyramiden. Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 2, s 6-11.

Genomgång av andelar män och kvinnor aktivt studerande i forskarutbildningen vid Lunds universitet, fördelade på fakulteter 1979. Totala antalet var 2 651 och kvinnornas andel därav 614 personer eller 23,2 %. Det finns ett positivt samband mellan andel kvinnliga doktorander och andel kvinnliga lärare inom fakultet och institution. Förklaring: förebilder. Slutsatser: det måste in fler kvinnor för att ändra på "den nuvarande forskningsstrukturen, som på många sätt är omänsklig och improduktiv" och som behöver "nya forskningsinriktningar" (s 10) Kvinnor lockas inte av den nuvarande [1980] forskningsstrukturen.

Davies, K & Esseveld, J (1990) Spänningar i välfärdsstaten – exemplet tidsbegränsad anställning. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 2, s 49-62.

Eduards, M L (1986) Kön, Stat och jämställdhetspolitik. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 3, s 4-15.

Eduards, M L & Åström, G (1993) *Många kände sig manade, men få blev kallade - en granskning av arbetet för ökad kvinnorepresentation*. Stockholm, Socialdepartementet.

En utvärderingsstudie. Läsvärd och tänkvärd, men behandlar inte akademiska miljöer.

Ekehammar, B (se SOU 1983:4)

Ekehammar, B & Löfgren, E (1984) *Rekrutering till forskarutbildning och forskarkarriär*. UHÄ-FoU Projekt rapport 1984:1. Stockholm, 1984.

Rapporten har tillkommit ur ett projekt som bl a granskade 1969 års forskarutbildningsreform. Ett betydande statistiskt material presenteras. SBC-material utgör den viktigaste källan. Ett sexsidigt avsnitt kallas Könskillnader och kvinnoandelen i avlagda doktorsexamina (alt lic examen och doktorsgrad) beskrivs över tid med början 1940/41 och fram till 1980/81. Fram till omkring 1960 var kvinnornas andel av forskarexamina högst 6 å 7 procent; under 60-talet steg andelen till över 10 procent; under 70-talet steg den till 18 procent. Dessa resultat "las över" delvis av Boynton & Elgqvist-Saltzman (1993) som för statistiken fram till 1990/91.

Till skillnad från Boynton & Elgqvist-Saltzman görs här emellertid en uppdelning över fakulteter; kvinnornas andel av totala antalet avlagda forskarexamina under 1970/71-1976/77. Skillnaderna är de man kan förvänta: högst kvinnoandel inom samhällsvetenskaplig fakultet, lägst inom teknisk.

Resultaten är en sammanfattning av en fylligare framställning i UHÄ-rapport 1981:20.

Ekerwald, H (1989) I sociologin fattas halva himlen. *Sociolognytt*, höstnummer, s 8-32.

Elgqvist-Saltzman, I (1983) *Utbildningsdrömmar och utbildningshinder*. Stockholm, UHÄ.

Elgqvist-Saltzman, I (1991) *Raka spår och slingriga stigar*. Tre inlägg om jämställdhet i utbildning. Arbetsrapporter från Pedagogiska institutionen, nr 88, Umeå universitet.

Eliasson, M (1994) I: *Uppsala universitet, Karriär och kön*, sid 51f. Uppsala, Uppsala universitet.

Eliasson, M & Karubi, I (1989) *Kan det vara bättre att vara man än kvinna vid akademiska tjänstetillsättningar?* Uppsala, Centrum för kvinnliga forskare och kvinnoforskning.

Ericsson, E (1993) *Jämställdhetsinsatser vid Lunds universitet*: Uppföljning av jämställdhetsplanens mål om aktiv kunskaps-spridning i grundutbildningen genom granskning av kursutbudet vid två humanistiska institutioner under vårterminen 1992. Pedagogiska institutionen, 65/1993, Lunds universitet.

Fredman, T (1994) *"Vi finner att mannen har ett försteg"*. Om kön och tjänstetillsättning vid Stockholms universitet. Examensarbete i arbetsrätt vid juridiska fakulteten, Stockholms universitet.

Friberg, T & Schlytter, A (1989) *Kvinnors anpassningsstrategier – om den kvinnovetenskapliga forskningsprocessen*. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 3-4, s 85-100.

Ett antal uppsatser, dock ingen som handlar om tjänstekonkurrens.

Fürst, E (1988) *Kvinner i Akademia - Inntrengere i en mannskultur?* Om ansettelsesprosessen ved universitet og distriktshøgskoler. Oslo, NAVFs sekretariat for kvinneforskning.

Göransson, A (1983) Om den svenska kvinnoforskningens läge och villkor. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 3, s 17-30.

Artikeln ingår i nedan nämnda temanummer av *Kvinnovetenskaplig tidskrift*. Författaren gör en historisk genomgång av kvinnoforskningen, diskuterar kvinnoperspektiv och kvinnoforskningens innehåll, tendenser och problem. Hon slutar med

att konstatera att landets Fora har enats om en dubbel strategi: Man måste satsa på både en separat organisering och en integration i existerande forsknings- och utbildningssystem. "Utan separat organisation riskerar vi att *uppslukas*, underordnas och ignoreras. Men utan att integrera vår kamp och kunskap riskerar vi att *isolerats*, marginaliseras och ignoreras. Det är alltid så när nya skikt och grupper gör anspråk på del i makten och resurserna: de som har makt och resurser vill inte dela med sig. Lika litet vill de ändra sin världsbild i enlighet med nya rön. Minns Galilei!" (s 28)

Hirdman, Y (1990) (Se SOU 1990:44, kap 3)

Häyrinen, Y-P (1994) Creative trajectories of female intellectuals. In: Bjerén, G & Elgqvist-Saltzman, I (Eds) *Gender and Education in a Life Perspective*. Lessons from Scandinavia. Aldershot, Avebury.

Häyrinen gör en Bourdieu-inspirerad studie av den finska intelligention på basis av data från 1965 och 1982 (se s 94).

Johansson, I & Mandersson, S (1989) *Ett jämställdhetsperspektiv på kortidsvikariat vid Lunds Universitet*. Uppsats inom PA-linjen, Sociologiska institutionen, Lunds universitet.

Kvinnovetenskaplig tidskrift

Kvinnovetenskaplig tidskrift, har givit ut ett par temanummer, nämligen 2:1980, 3:1983, 3-4:1989 som behandlar bl a kvinnornas plats inom forskningen och deras väg dit.

Temanr 2:1980 handlar om att kvinnor inte lockas av forskningen, som inte överensstämmer med deras problemlösningssstil och som är "omänsklig och improduktiv" (Davies). Detta kommer igen på flera ställen, liksom konstaterandet att det vid svenska universitet råder en "luguber, puritansk atmosfär som borgar för goda seders bevarande och strikt iakttagande av etikettsregler" (s 72). Litet undanskymt och bara på ett ställe talas om risken för att "kvinnors forskning redan från början utsätts för patriarkal censur genom att tjänster besätts med män när den etableras vid de konventionella universitetet" (s 73)

Temanr 3:1983. En lång nedskrivnen pandediskussion, troligen mellan alla Forumföreståndare. Många och olika frågor tas upp. Ett antal obelagda påståenden om hur "det är" stör läsningen; några gånger hade en kontroll i högskoleförordningen visat "hur det är" och att det är annorlunda än debattörerna föreställer sig. Mycket är dock intressant och referatet ger en bra tidbild vad gäller problemuppfattningen vid den aktuella tiden.

Kärby, G (1984) Att bli bedömd av sakkunniga. I: *Kvinnorna är hälften*. Om kvinnoforskningen och de kvinnliga forskarna vid universitetet. UHÄ Skriftserie 1984:1. Stockholm, UHÄ FoU-enheten.

Redovisning över hur Kärby sökt ett stort antal tjänster, och även ett par fall forskningsanslag, och hur värderingen av hennes produktion varierar från konkurrens till konkurrens, beroende på de meriter som de främsta bland hennes manliga medsökande kan visa upp. Hon visar också hur hon från början ansträngt sig för att ta till vara de synpunkter och den kritik hon fick i sakkunnigutlåtandena, men att detta inte gynnade senare bedömningar av hennes meriter. Det kanske tydligaste exemplet ger hon när hon redovisar att hon i en konkurrens möter kritik för att arbeta alltför mycket med kvantitativa metoder. Hon väljer då att pröva det hon kallar "mjukdata-metoder" och får då kritik för att hon börjat ta avstånd från de positivistiska metoder hon använt tidigare.

Kärby, G (1984a) . . . att dömas efter förtjänst och skicklighet? *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 1, s 58-62.

I princip identisk med ovanstående, men något kortare. Publicerad innan UHÄ-rapporten utgavs.

Lindberg, A L (1983) Rundabordssamtal: Om hälften vore kvinnor. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 3, s 5-16.

Se ovan under Kvinnovetenskaplig tidskrift, nr 3:1983.

Lindberg, L (1988) *Sakkunnigutlåtanden vid tillsättningar av professorer i pedagogik 1910 - 1982*. Arbetsrapporter från Pedagogiska institutionen Umeå universitet, nr 63.

- Lindberg, L (1990) *Ohållbara argument mot pedagogisk meritring?* Pedagogiska institutionen, Umeå universitet.
- Lindholm, M (1988) *Vart tar de disputerade kvinnorna vägen?* Rapport från en undersökning. Göteborgs universitet, Sociologiska institutionen.
- Montgomery, H & Hemlin, S (1991) *Judging Scientific Quality. A Cross-Disciplinary Investigation of Professional Evaluation Documents.* Göteborg Psychological Reports, No 4. Göteborgs universitet.
- Nowotny, H (1983) Huru manlig är vetenskapen? *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 1, s 19-29.
- Nyberg, A (1993) *Varför beviljas så få kvinnor forskningsbidrag?* Stockholm, Forskningsrådsnämnden.
- Ryd, H (1994) Se under officiellt tryck, Ds 1994:130.
- Sellberg, K, Sjöholm, I & Skjöldebrand, C (1980) Forska på teknisk går bra – sedan kommer problemen. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 2, s 15-16.
- Det är inte "svårare att vara kvinnlig forskare än manlig dito på Tekniska högskolan [i Lund]. Men attityden i övriga samhället känns betydligt besvärligare att tampas med." (s 16) Man får inte tjänster i industrin för att "kvinnlige (sic!) anställda inom företaget inte kunnat acceptera en kvinnlig chef. Manliga anställda har däremot inte haft samma inställning." Och kvinnor och teknik anses inte höra ihop.
- Sjöstedt, L (red) (1993) *Kvinnornas historia. Den osynliga historien.* Rapport 93:2. Stockholm, Forskningsrådsnämnden.
- Sjöstedt, L (red) (1994) *Om Man vore Kvinna . . .* Ekonomi, organisation och genus. Rapport 94:5. Stockholm, Forskningsrådsnämnden. .
- Ett antal uppsatser, dock ingen som handlar om tjänstekonkurrens.

Stadin, K, Carlsson, M, Magnusson, E & Ekhammar, B (1982) *Kvinnor och Män och Forskning.* UHÄ-Rapport 1982:4. Stockholm, UHÄ.

Rapporten redogör för resultatet av tre empiriska studier. Den första, av Stadin, är en enkätundersökning bland de 140 kvinnor (=alla) och 70 av de 325 män som var inskrivna som forskarstuderande vid den historisk-filosofiska sektionen vid Uppsala universitet. Det viktigaste resultatet är att ungefär hälften av de tillfrågade har barn, att antalet barn var detsamma i båda grupperna men att 55 % av kvinnorna med barn, mot 5% av männen med barn, har huvudansvaret för barnen. Av männen svarar 64 % antingen att makarna delar på ansvaret eller att makan har det mesta av ansvaret. Av männen är det 13% som inte besvarar frågan mot noll procent av kvinnorna.

Den andra studien (av Carlsson & Magnusson) bygger också på ett material Uppsala universitet samt från SLU. Den handlar en hel del om identiteten som forskare (svagare hos kvinnor än hos män), om självförtroende och om brist på kvinnliga förebilder.

Den tredje studien av Ekehammar hämtar sitt material från samma undersökning som Ekehammar & Löfgren. Här sker dock en fokusering på attityder till vetenskapligt arbete. Hypotesen är att kvinnors intresse för och attityder till forskning skulle vara svagare än mäns. Resulten visar att i gymnasieskolan vid 1980-talets början var flickornas intresse för vetenskapligt arbete och deras tro att de skulle kunna klara av det mycket lågt. Däremot är kvinnors uppfattning och värdering hög av vetenskap generellt. Dclar man sedan upp deras intresse på olika fakultetsområden framkommer en bild som direkt motsvarar kvinnornas närvaro i resp forskarutbildning. Författarnas slutsats är att insatser krävs på lägre stadier i utbildningssystemet om forskningen inte skall fortsätta att förlora forskarbägvade flickor.

Stendal, O (1995) "Svag grund för kritiken mot Forskningsrådet". DN Debatt. *Dagens Nyheter* 1995-01-30.

Stüver, L S (1980) *Kvinnorna inom vetenskapen: forskare och forskningsobjekt. Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 2, s 31-42.

Stiver hävdar att många kvinnor inte vill använda de vetenskapskriterier som det manliga forskarsamhället har satt upp och att det behövs fler kvinnliga forskare (alltså inte mer kvinnoforskning) för att påverka föreställningar och för att korrigera forskningsresultaten.

Stockholms universitet (uå) Jämställdhet och tjänsteställsättningar - Handledning för tjänsteförslagsnämnder. Stockholms universitet.

Detta material utarbetades av avdelningsdirektör Ingela Bondestam, Sveriges Lantbrukshögskolan, byrådirektör Ninni Hagman, Stockholms universitet och professor Lotta Westerhäll, Lunds universitet. Initiativet till detta kom från högskolornas jämställdhetshandläggare i slutet av 1980-talet.

Sørhaug, H C (1991) Mannlig forskningskultur - bidrag till en metadebatt. I: Taksdal, A (red) *Veiet og funnet for lett - og for tung*. Kjønn og vetenskapelig bedømmelse. Oslo, NAVFs sekretariat for kvinnoforskning.

Taksdal, A (red) (1991) *Veiet og funnet for lett - og for tung*. Kjønn og vetenskapelig bedømmelse. Oslo, NAVFs sekretariat for kvinnoforskning.

En konferensrapport i kölvattnet av Fürsts rapport. De flesta inläggen förhåller sig på något sätt till hennes resultat men framför allt till den debatt som hennes resultat gav upphov till.

Uppsala universitet (1994) *Karriär och kön*. Dokumentation av seminarium och föreläsningar på temadag som anordnades av Jämställdhetskommittén, Centrum för kvinnoforskning och Uppsala Nya Tidning.

Uppsala Nya Tidning: Karriär och kön. En samling artiklar ur Uppsala Nya Tidning perioden 1993-04-07--1994-01- (den näst sista artikeln är daterad 1994-01-19, den sista är inte daterad). Uppsala Nya Tidnings textarkiv. Särtryck av en artikel- och debattserie.

Under den aktuella perioden upplät Uppsala Nya Tidning sina spalter för en diskussion på temat karriär och kön.

Wennerås, C & Wold, A (1995) "Därför forskar inte kvinnor" DN Debatt. *Dagens Nyheter* 1995-01-22.

Widerberg, K (1986) Har kvinnoforskning med jämställdhetspolitik att göra? *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 3, s 36-467.

Widerberg, K (1987) Till en teori om kvinnoförtrycket - barriärer och öppningar. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 2-3, s 53-64.

Åström, G & Hirdman, Y (red) (1992) *Kontrakt i kris*. Stockholm, Carlsson Bokförlag.

Internationell litteratur

Bourdieu, P (1988) *Homo Academicus*. Cambridge, Polity Press.

Cole, J (1979) *Fair Science*. Women in the Scientific Community. New York, The Free Press.

Cole, J (1981) Women in Science. *American Scientist*, Vol 69, no 4, pp 385-91.

Festinger, L (1957) *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford, Stanford University Press.

Merchant, C (1980) *The Death of Nature*. Women, Ecology and the Scientific Revolution. San Francisco, Harper & Row. Svensk översättning (1994) Naturens död. Kvinnan, ekologin och den vetenskapliga revolutionen. Stockholm/Steinag, Brutus Östlings Bokförlag Symposion.

Myrdal, G (1944) *An American Dilemma*. The Negro Problem and Modern Democracy. New York.

Myrdal, G (1987) *Historien om An American Dilemma*. Stockholm, SNS Förlag.

Popper, K (1935) *Logik der Forschung*. Wien, Springer.

Stiver Lie, S & O'Leary, V (Eds) (1990) *Storming the Tower*. Women in the Academic World. London, Kogan Page.

Stiver Lie, S, Malik, L & Harris, D (Eds) (1994) *Gender Gap in Higher Education*. London, Kogan Page.

Støren, T & Wetlesen, T S (1976) *Kvinnekunskap*. Oslo, Gyldendal.

Officiellt tryck

Dir 1994:124 Direktiv till samtliga kommittéer och särskilda utredare att redovisa jämställdhetspolitiska konsekvenser.

Dir 1995:8 Kommittédirektiv. Insatser för kvinno- och jämställdhetsforskning.

Ds 1992:30 "För att vara tjej är hon riktigt duktig."

Ds 1992:119 Jämställdhet i högre utbildning och forskning.

Detta är JÄST-gruppens första rapport till regeringen

Ds 1993:84 Jämställdhet inom universitet och högskolor. Kvinnliga professorer och rådsforskare diskuterar.

Ds 1994:79 Lärarkåren vid universitet och högskolor under 1900-talet. (Rapportförfattare Lars Brandell)

Ds 1994:130 Kartläggning och utvärdering av jämställdhetsprojekt inom universitet och högskolor. (Rapportförfattare Harriet Ryd)

Högskoleförordningen SFS 1977:263, omtryckt i SFS 1979:857 (ändr. 1992:405, 716).

Högskoleförordningen SFS 1993:100 (ändr. 1993:159)

Högskolelag SFS 1992:1434.

Jämställdhetslag 1991:433.

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet 1979:1118.

Lagen om offentlig anställning. SFS 1976:600, omtryckt i SFS 1979:384, omtryckt 1987:1000.

Regeringens förordning om jämställdhet i statlig verksamhet. SFS 1980:540, ersatt med SFS 1984:803, omtryckt i SFS 1986:1395.

Regeringens proposition 1978/79:175 Förslag till lag om jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet.

Regeringens proposition 1984/85:57 Ny arbets- och tjänsteorganisation för lärare i den statliga högskolan.

Regeringens proposition 1985/86:116 Om meritvärdering i statlig tjänst.

Regeringens proposition 1987/88:105 Jämställdhetspolitiken inför nittiotalet. (Följd av bet 1987/88 AU17, rskr 1987/88:364)

Regeringens proposition 1990(91):113 Olika på lika villkor.

Regeringens proposition 1992/93:169 Högre utbildning för ökad kompetens.

Regeringens proposition 1992/93:170 Forskning för kunskap och framsteg.

Regeringens proposition 1993/94:147 om jämställdhetspolitiken: Delad makt delat ansvar. (Följd av bet 1993/94:AU17, rskr 1993/94:290)

Regeringens proposition 1994/95:164 Jämställdhet mellan kvinnor och män inom utbildningsområdet.

Regeringsformen 2:16 och 11:9.

SFS 1986:1395 Förordning om jämställdhet i statlig verksamhet.

SFS 1995:936 Förordning om vissa anställningar som professor och forskarassistent vilka inrättas i jämställdhetssyfte.

SOU 1973:54 Professorstillsättning.

SOU 1983:4 Om hälften vore kvinnor. Jämställdhetskommitténs betänkande om kvinnorna i forskningen.

SOU 1989:30 Professors:tillsättning. En översyn av proceduren vid tillsättning av professorstjänster.

Utredare var professor Tore Sigeman och sekreterare Anne Marie Berggren. Direktiv 1988. Utredningen föranleddes av upplevda problem vid tillsättning av professorstjänster: Den långa tidsutdräkten, det stora granskningsarbetet för de sakkunniga och den därmed sammanhängande svårigheten att rekrytera sakkunniga. Utredaren hade sålunda att föreslå förändringar i förfarandet.

Ett halvt kapitel ägnas åt "jämfälldhetsaspekten" (s 156ff). Begreppet 'jämfälldhetsintervall' diskuteras utifrån frågan om hur brett det får vara, bör vara och har varit i de få fall där det åberopas (av klagande) eller kommenteras (av sakkunniga/tjänsteförslagsnämnder). Det råder ingen tvekan om att Sigeman menar att detta intervall ej bör vara brett. Han t o m går i polemik med en av Statens Avtalsverk utgiven skrift, "Tjänstetillsättningar och jämfälldhet" (SAV informerar 1988 nr 1). Sigeman refererar denna text där det sägs att "jämfälldhetsaspekten 'ska' bli avgörande, när sökandena bedöms vara jämfälldiga eller i det närmaste jämfälldiga". Hans uppfattning är att detta "ska" felaktigt tillkommit genom övertolkning av ett textställe i proposition 1985/86:116. Hans uppfattning är att det borde stå "kan". Han menar också att en arbetsgivare kan gå ännu något längre (än i fallet med "i det närmaste jämfälldiga") förutsatt att arbetsgi varen kan visa att beslutet om positiv särbehandling bygger på en utarbetad plan för utjämning av ojämn könsfördelning på arbetsplatsen.

Utredaren gör också en genomgång av några fall där överklagande skett med stöd i jämfälldhetslagen.

SOU 1990:41 Tio år med jämfälldhetslagen – utvärdering och förslag.

SOU 1990:44 Demokrati och makt i Sverige. Maktutredningens huvudrapport, kap 3 Genussystemet. (Kapitlet författat av Yvonne Hirdman).

SOU 1990:90 Pedagogiska meriter i högskolan. Förslag till riktlinjer och rekommendationer.

SOU 1991:82 Drivkrafter för produktivitet och välfärd.

SOU 1995:110 Viljan att veta och viljan att förstå. Kön, makt och den kvinnovetenskapliga utmaningen i högre utbildning.

Statens arbetsgivarverks cirkulär (1984) A 40 och A 41.

Statens arbetsgivarverks cirkulär (1988) A 26.

Statens Arbetsgivarverk "Tjänstetillsättningar och jämfälldhet". SAV informerar 1988 nr 1.

Universitets- och högskoleämbetet (1992) Högskolan 1992. UHÄ-rapport 1992:9.

Utbildningsdepartementet (1992) Förordnande i Arbetsgruppen (U 1992:E) för jämfälldhet i högre utbildning och forskning. Dnr 2194/92.

Utbildningsdepartementet Kommittdirektiv 1995:8 Insatser för kvinno- och jämfälldhetsforskning.

Verket för högskoleservice (1993) Universitet och högskolor 1993. Resultat och utvecklingstendenser. Stockholm, VHS Skriftserie 1993:4.

Verket för högskoleservice (1994) Årsrapport för universitet och högskolor 1992/93. Stockholm, VHS Skriftserie 1994:2.

Verket för högskoleservice (1995) Årsrapport för universitet & högskolor 1993/94. VHS Skriftserie 1995:2.

Otryckta källor

CTH (1992) Kvinnors och mäns syn på forskarutbildningen. Enkät till licentiat och doktorer examinerade vid CTH. Preliminär rapport november 1992.

Sammanställningen gjord av Ulla Rilby vid forsknings- och utbildningsbyrån.

De manliga uppgiftslämnarna var tydligt mer kritiska än de kvinnliga oavsett vad som efterfrågades. Omkring 80% av uppgiftslämnarna hade familj under sin studietid och många tyckte det var svårt att förena familjeliv och studier; en stor del av de som tyckte det saknade dock barn!

En fråga gällde troliga orsaker till att kvinnor i lägre grad än män fortsätter sina forskarstudier fram till doktorsexamen. Här ger kvinnorna de vanliga svaren, de som ibland kallas "myter", t ex hem och barn tar för mycket tid, kvinnor har lägre ambitionsnivå än män, de är för få och saknar förebilder, de behöver mer uppmuntran än män, de vill få arbete inom industrin innan det är dags för barn, de vill se att forskningen leder till nyttiga kunskaper. Det finns ingenting om att de arbetas (aktivt eller passivt) och heller ingenting om att tjänster är "stängda" för dem.

Vad gäller tjänster har 74% av männen och 50% av kvinnorna finansierat sina studier till doktorsexamen med doktorandtjänst (någon gång under studierna, måste svaren innebära). Kvinnorna har ofta, 44% haft forskningsassistenttjänst medan männen nästan aldrig haft det. Av licentianderna har hälften av männen haft vad som synes vara en kombination av utbildningsbidrag och assistenttjänst. Ingen kvinnlig licentiant synes ha haft sådan finansiering.

JÄST-gruppen (Arbetsgruppen för jämställdhet i högre utbildning och forskning) Förslag till jämställdhetsåtgärder inom högskolan inför budgetarbetet hösten 1994.

Bilaga 1: Tabellbilaga

Tabell 1-2. Teknisk fakultet. Antal professorer och kvinnoandel därav år 1986. CTH jämförs med teknisk fakultet i riket, därefter redovisas förhållandena för de studerade sektionerna inom CTH. (Källa Statskalendern 1986)

1.

	Män	Kvinnor	Totalt	Kvinnandel %
Lund	53	1	54	1,9
Göteborg/CTH	86	1	87	1,1
Linköping	27	0	27	0,0
Stockholm/KTH	98	1	99	1,0
Uppsala*	21	0	21	0,0
Luleå	22	0	22	0,0
Totalt	307	3	310	1,0

* matematisk-fysiska sektionen

2.

	Män	Kvinnor	Totalt	Kvinnandel %
CTH: A-, F- och K-sektionen				
Arkitektur	8	0	8	0,0
Fysik	19	0	19	0,0
Kemi	8	0	8	0,0
Totalt	35	0	35	0,0

Tabell 3-4. Teknisk fakultet. Antal professorer och kvinnoandel därav år 1992. CTH jämförs med teknisk fakultet i riket, därefter redovisas förhållandena för de studerade sektionerna inom CTH. (Källa Statskalendern 1992)

	Män	Kvinnor	Totalt	Kvinnandel %
Lund	69	3	72	4,2
Göteborg/CTH	96	3	99	3,0
Linköping	48	0	48	0,0
Stockholm/KTH	140	2	142	1,4
Uppsala*	31	0	31	0,0
Luleå	28	0	28	0,0
Totalt	412	8	420	1,9

* sektionen för matematik, fysik, teknik och datavetenskap

4.

CTH: A-, F- och K-sektionen	Män		Kvinnor		Totalt	Kvinnandel %
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor		
Arkitektur	7	1	8			12,5
Fysik	14	1	15			6,7
Kemi	10	0	10			0,0
Totalt	31	2	33			6,1

Tabell 5. Humanistisk fakultet. Antal professorer och kvinnoandel år 1986. Linköpingsstjänsterna kategoriserade via tillsättningsprogrammen. (Källa Statskalendern 1986)

	Män	Kvinnor	Totalt	Kvinnandel %
Lund	20	5	25	20,0
Göteborg	21	2	23	8,7
Linköping	3	0	3	0,0
Stockholm	29	4	33	12,1
Uppsala	23	4	27	14,8
Umeå	11	2	13	15,4
Totalt	107	17	124	13,7

Tabell 6. Humanistisk fakultet. Antal professorer och kvinnoandel år 1992. Linköpingsstjänsterna kategoriserade via tillsättningsprogrammen. (Källa Statskalendern 1992)

	Män	Kvinnor	Totalt	Kvinnandel %
Lund	21	6	27	22,2
Göteborg	32	4	36	11,1
Linköping	5	1	6	16,7
Stockholm	27	10	37	27,0
Uppsala	30	4	34	11,8
Umeå	15	2	17	11,8
Totalt	130	27	157	17,2

Tabell 7. Medicinsk fakultet. Antal professorer och kvinnoandel år 1986. (Källa Statskalendern 1986)

	Män	Kvinnor	Totalt	Kvinnandel %
Lund	67	2	69	2,9
Göteborg	74	1	75	1,3
Linköping	26	0	26	0,0
Stockholm/Ki	101	7	108	6,5
Uppsala	55	1	56	1,8
Umeå	39	0	39	0,0
Totalt	362	11	373	2,9

Tabell 8. Medicinsk fakultet. Antal professorer och kvinnoandel år 1992. (Källa Statskalendern 1992)

	Män	Kvinnor	Totalt	Kvinnandel %
Lund	92	4	96	4,2
Göteborg	64	2	66	3,0
Linköping	42	3	45	6,7
Stockholm/KI	131	6	137	4,4
Uppsala	71	0	71	0,0
Umeå	46	2	48	4,2
Totalt	446	17	463	3,7

Tabell 9. Samhällsvetenskaplig fakultet. Antal professorer och kvinnoandel år 1986. Linköpings tjänsterna kategoriserade via tillsättningsprogrammen. (Källa Statskalendern 1986)

	Män	Kvinnor	Totalt	Kvinnandel %
Lund	17	1	18	5,6
Göteborg	24	0	24	0,0
Linköping	6	1	7	14,3
Stockholm	24	0	24	0,0
Uppsala	17	0	17	0,0
Umeå	14	1	15	6,7
Totalt	97	3	100	3,0

Tabell 10. Samhällsvetenskaplig fakultet. Antal professorer och kvinnoandel år 1992. Linköpings tjänsterna kategoriserade via tillsättningsprogrammen. (Källa Statskalendern 1992)

	Män	Kvinnor	Totalt	Kvinnandel %
Lund	28	2	30	6,7
Göteborg	30	0	30	0,0
Linköping	5	4	9	44,4
Stockholm	42	4	46	8,7
Uppsala	25	0	25	0,0
Umeå	25	2	27	7,4
Totalt	155	12	167	7,2

Tabell 11. Teologisk fakultet. Antal professorer och kvinnoandel år 1986. (Källa Statskalendern 1986)

	Män	Kvinnor	Totalt	Kvinnandel %
Lund	11	0	11	0,0
Uppsala	10	0	10	0,0
Totalt	21	0	21	0,0

Tabell 12. Teologisk fakultet. Antal professorer och kvinnoandel år 1992. (Källa Statskalendern 1992)

	Män	Kvinnor	Totalt	Kvinnandel %
Lund	11	0	11	0,0
Uppsala	12	0	12	0,0
Totalt	23	0	23	0,0

Tabell 13. Matematisk-naturvetenskaplig fakultet. Antal professorer och kvinnoandel år 1986. Linköpings tjänsterna kategoriserade via tillsättningsprogrammen. (Källa Statskalendern 1986)

	Män	Kvinnor	Totalt	Kvinnandel %
Lund	37	0	37	0,0
Göteborg	20	1	21	4,8
Linköping	2	0	2	0,0
Stockholm	41	2	43	4,7
Uppsala*	29	2	31	6,5
Umeå	20	1	21	4,8
Totalt	149	6	155	3,9

* kemiska- och biologisk-geovetenskapliga sektionerna

Tabell 14. Matematisk-naturvetenskaplig fakultet. Antal professorer och kvinnoandel år 1992. Linköpingstjänsterna kategoriserade via tillsättningsprogrammen. (Källa Statskalendern 1992)

	Män	Kvinnor	Totalt	Kvinnandel %
Lund	52	0	52	0,0
Göteborg	29	1	30	3,3
Linköping	3	0	3	0,0
Stockholm	41	5	46	10,9
Uppsala*	39	2	41	4,9
Umeå	30	0	30	0,0
Totalt	194	8	202	4,0

* Kemiska-, biologiska- och geovetenskapliga sektionerna

Tabell 15. Antal professorer och kvinnoandel därav över sex fakulteter år 1986, exklusive forskningsrådets tjänster. (Källa Statskalendern 1986)

	Män	Kvinnor	Totalt	Kvinnandel %
Teknisk fak	307	3	310	1,0
Hum fak	107	17	124	13,7
Medicinsk fak	362	11	373	2,9
Samhällsvet	97	3	100	3,0
Teologisk fak	21	0	21	0,0
Mat-nat fak	149	6	155	3,9
Totalt	1043	40	1083	3,7

Tabell 16. Antal professorer och kvinnoandel därav över sex fakulteter år 1986, inklusive forskningsrådets tjänster. (Källa Statskalendern 1986)

	Män	Kvinnor	Totalt	Kvinnandel %
Teknisk fak	307	3	310	1,0
Hum fak	111	19	130	14,6
Medicinsk fak	370	12	382	3,1
Samhällsvet	105	4	109	3,7
Teologisk fak	21	0	21	0,0
Mat-nat fak	157	7	164	4,3
Totalt	1071	45	1116	4,0

Tabell 17. Antal professorer och kvinnoandel därav över sex fakulteter år 1992, exklusive forskningsrådets tjänster. (Källa Statskalendern 1992)

	Män	Kvinnor	Totalt	Kvinnandel %
Teknisk fak	412	8	420	1,9
Hum fak	130	27	157	17,2
Medicinsk fak	446	17	463	3,7
Samhällsvet	155	12	167	7,2
Teologisk fak	23	0	23	0,0
Mat-nat fak	194	8	202	4,0
Totalt	1360	72	1432	5,0

Tabell 18. Antal professorer och kvinnoandel därav över sex fakulteter år 1992, inklusive forskningsrådets tjänster. (Källa Statskalendern 1992)

	Män	Kvinnor	Totalt	Kvinnandel %
Teknisk fak	412	8	420	1,9
Hum fak	135	30	165	18,2
Medicinsk fak	451	18	469	3,8
Samhällsvet	163	13	176	7,4
Teologisk fak	23	0	23	0,0
Mat-nat fak	211	10	221	4,5
Totalt	1395	79	1474	5,4

Bilaga 2: Texter om jämställdhet i sakkunnigutlåtanden och i protokoll.

Det blir vanligare med ären att tjänsteförslagsnämnderna behandlar jämställdhet i sina protokoll. Det sker också någon enstaka gång att sakkunniga gör det. Från de 102 ärenden som faller utanför vår kvalitativa analys har vi funnit att jämställdhet har beaktats på något sätt i 14 fall. (Dessutom behandlas jämställhetsfrågor naturligtvis relativt ofta i samband med de 24 ärenden som vi analyserat kvalitativt.)

Det är till att börja med av intresse att studera när i tiden detta slags texter kommer. Vi har hittat det tidigaste 1986 och då vid en teknisk fakultets arbete med tjänstetillsättning. I just detta tidiga fall var det den aktuella högskolans besvärsnämnd, sålunda inte tjänsteförslagsnämnden, som behandlade frågan. Som framgår av förteckningen är de flesta texter att hänföra till ärenden som har behandlats på 1990-talet.

Teknisk fakultet 4 ärenden:

Professur 1986
Professur 1991
Professur 1992
Professur 1993

Humanistisk fakultet 9 ärenden:

Forskarassistenttjänster (2 st) 1990
Lektorat 1991
Lektorat 1991
Lektorat 1992
Lektorat 1992
Lektorat (2 st) 1994
Forskarassistenttjänst 1994

Teologisk fakultet 1 ärende:

Professur 1993

Vi har ur handlingarna excerperat samtliga textavsnitt i protokoll och utlåtanden som behandlar jämställdhet. Citaten är fullständiga med undantag för att namn på personer och tjänstebeteckningar har anonymiserats.

Teknisk fakultet

Professur 1986

Tätgrupp med 4 sökande, av dem en kvinna. Hon placeras i 3:e förslagsrum.

I sakkunnigutlåtandet, som är gemensamt:

“Även jämställdhetsaspekter har beaktats.”

Professur 1992

I protokoll nr 1:

“I samband med diskussionen behandlas också jämställdhetsaspekten eftersom en kvinna A. finns bland de sökande. Med stöd av de sakkunniga uttalar nämnden att A. inte kan anses vara jämbördig med de fyra männen i tätgruppen.”

Professur 1993

I protokoll nr 1:

“I samband med diskussionen behandlades också jämställdhetsaspekten eftersom tre kvinnor - A, B och C - fanns bland de sökande.”

Forskarassistenttjänst 1991

Två i tätgrupp, en man, en kvinna.

I protokoll från sektionstyrelsen:

“Styrelsen har vid ett tidigare tillfälle diskuterat de båda främsta sökandenas meriter . . . I den diskussion som nu följer, anser styrelsen att bedömning som då gjordes fortfarande gäller, och att B:s [man] vetenskapliga meriter väger tyngre även med hänsyn tagen till jämställdhetsaspekten.

...
Jämställdhetsaspekten har vägts in vid bedömningen.”
Mannen förordas.

Humanistisk fakultet

Två forskarassistenttjänster 1990

Inst. styr. andra protokoll, efter votering:

“Konstateras att ledamöternas ställningstagande skett med beaktande av gällande jämställdhetslagstiftning.”

Sektionsnämndens protokoll, efter en reservation:

“Sektionsnämnden har vid behandlingen av ärendet beaktat gällande bestämmelser om jämställdhet.”

Jämställdhetshandläggaren skrev ett brev till de berörda nämnderna och påpekade att de två ovan gjorda påståendena saknar täckning:

“Som handläggare av jämställdhetsfrågor vid universitetet fick jag i går kännedom om rubricerade tillsättningsärenden och vill därför påtala vissa förhållanden.

Såväl institutionsstyrelsen om x-sektionsnämnden har i sina protokoll rörande ärendet angivit att de beaktat gällande bestämmelser om jämställdhet.

Detta kan inte vara fallet. Tvärtom visar personuppgifter att y-institutionen har en mycket ojämn fördelning på män och kvinnor bland forskande och undervisande personal med doktorsutbildning.

Sakkunnigutlåtande visar att [kvinna] A sättes i andra rummet av en bedömare och i tredje rummet av den andre sakkunnige. Så som förhållandena redovisats måste man tolka situationen så att skillnaderna i meriter mellan de två sökanden på andra och tredje plats är förhållandevis små.

I SAV informerar nr 1 1988 formuleras saken enligt följande (sid 16):

Principen kan också uttryckas så att jämställdhetsaspekten numera – liksom till exempel företrädesrätt till anställning – ska betraktas som en av flera sakliga grunder som kan fölla avgörandet, när sökandena bedöms vara jämbördiga eller i det närmaste jämbördiga i fråga om förtjänst och skicklighet.

I så fall skall personen av det underrepresenterade könet utses.

Med hänvisning till ovanstående SAV informerar och universitetets jämställdhetsplan vill jag uppmana x-styrelsen

att noga behandla ärendet i överensstämmelse med gällande bestämmelser.

Vänlig hälsning

NN"

Lektorat 1991

Två sökande, en av vardera könet. Förefaller vara jämnstarka. Mannen förordnas. Nämnden enig.

I protokoll 1991:

“Vad gäller könsfördelningen bland undervisande och forskande personal är den på [den berörda] institutionen anmärkningsvärt jämn. Tjänsteförslagsnämnden menar att hänsyn till jämställdhetslagen inte kan avgöra detta ärende.”

Lektorat 1991

Fyra sökande män, tre sökande kvinnor. Omröstning; en fast ledamot och kvinna röstar för den man som sakkunnig satt på andra plats. Övriga röstar för sakkunnigas [kvinna] på första plats placerade kvinna.

Överklagande, vilket behandlas i tjänsteförslagsnämnden:

“Tjänsteförslagsnämnden har i sin diskussion beaktat jämställdhetsaspekten, men den har inte fällt utslag vad gäller beslutet.”

Lektorat 1992

Två sökande, kvinnan, förordas av enig nämnd.

I protokoll nr 1:

“Tjänsteförslagsnämnden konstaterar slutligen att könsfördelningen bland den fast anställda forskande och undervisande personalen på institutionen innebär att jämställdhetsaspekten ger ytterligare stöd åt tjänsteförslagsnämndens beslut.”

Mannen överklagar beslutet och i protokoll nr 2 säger nämnden bl a:

“Slutligen konstaterar tjänsteförslagsnämnden att jämställdhetsaspekten inte fällde utslaget vid nämndens ställningstagande i januari. Nämnden noterade då att könsfördelningen vid institutionen gav ytterligare stöd åt det beslut nämnden hade fattat.”

Lektorat 1992

En kvinna och en man på delad 1:a plats hos den sakkunnige. Han behandlar ej jämställdhet. Man väljer i tjänsteförslagsnämnden kvinnan efter votering med 5 röster mot 2. (Antagligen visste man att mannen, skulle föreslås till en professur vid ett annat lärosäte).

“Jämställdhetsaspekterna har inte haft någon betydelse för ärendets utgång.”

Två lektorat 1994

Båda sakkunniga placerar en man först och en kvinna i andra rummet. De får var sin tjänst.

En sakkunnig skriver, direkt efter sin avslutande rangordning:

“I min bedömning har jag inte tagit hänsyn till jämställdhetsfrågor.”

I sitt protokoll skriver en enig tjänsteförslagsnämnd:

“Jämställdhetsaspekterna har inte spelat någon roll för tjänsteförslagsnämndens ställningstagande.”

Forskarassistenttjänst 1994

Nio sökande, av dem en kvinna.

Sakkunnig sätter kvinnan i andra förslagsrummet; tjänsteförslagsnämnden sätter henne i första. Överklagande från mannen.

I protokoll 1: ingenting om jämställdhetsaspekten.

I protokoll 2:

“Beträffande jämställdhetsaspekten konstaterar nämnden att [den berörda] institutionen som helhet har en manlig dominans bland forskande och undervisande personal. Att av jämställdhetskäl förorda en man på forskarassistenttjänsten kan nämnden inte finna motiverat.”

Teologi

Professur 1993

Ur ett protokoll:

“I vetenskapliga konkurrens, där kvinnliga sökande är involverade, skall jämställdhetsaspekten beaktas. Då två sökande, varav en är kvinna, har likvärdiga - eller ungefär likvärdiga meriter -

skall hänsyn till jämställdhetsaspekten fälla utslag till förmån för den kvinnliga kandidaten. En av de sökande till denna tjänst är en väl kvalificerad kvinnlig forskare inom området], A. Hennes vetenskapliga meriter är omfattande. I det aktuella fallet finner tjänsteförslagsnämnden dock att skillnaden mellan B [man] och A är så betydande att jämställdhetsaspekten inte kan ändra förordet för B.

Bilaga 3: Sju ärenden ingående i den kvalitativa analysen

Dessa sju ärenden är beskrivna på samma sätt som de två som presenterades i 8.3 ovan. De är valda för att visa på den komplexitet i problem som är förbundna med meritvärdering och på den mångfald av frågor som en meritvärderingsprocess kan generera. Två ärenden härrör från medicinsk fakultet; två från humanistisk och teologisk fakultet vardera. I avsnitt 8.3 presenterades två ärenden från teknisk fakultet här har vi tagit med ytterligare ett.

Inledningsvis skall vi se på de två ärendena från medicinsk fakultet. Båda rör tillsättning av professurer. De sökande har anonymiserats på så sätt att den första kvinnan i exemplet kallas K1, den andra K2; den första mannen M1, etc.

Medicinsk fakultet Professur	Kvinna/kvinnor	Man/män
ÅLDER (handläggningsår 94) VÄRDERING AV INNEHÅLL	K1 f ca 43, disp 76	M1 f ca 42, disp 71
	Sakkunring A: K1 exceeds [övriga ej rangordnade sökande] concerning the quality of scientific work and international standing. Her research contributions are highly remarkable, and I am personally impressed by her achievements. The very serious problem with the application of K1 is that it does not at all fit with the focus of the announced professorship I do not hesitate to recommend K1 with high priority for a . . . chair in x-ology or y-ology, but certainly not for the chair in consideration.	Sakkunring A: M1s [vetenskapliga arbete] must be considered a uniquely successful scientific achievement and a real break through in the field of x. Several other significant contributions should be mentioned here as well, e.g. . . . At least four of M1s former doctoral students are now internationally well established scientists M1 is an excellent candidate . . .

Totalt sökte åtta personer denna tjänst, sex män och två kvinnor. Tre män placeras i tätgrupp. Vid tillsättning av denna professor skrev två sakkunniga, båda män och utlänningar, om samtliga sökande. Det innebär bl a att de gjorde en kortare utredning om den ena kvinnliga sökande, K1, och hennes kvalifikationer i förhållande till den aktuella tjänsten. De finner båda att hon är en skicklig forskare inom sina områden (som de menar är flera) men att hon inte kan anses behörig till den aktuella tjänsten som är en tjänst av typen "X-ologi, särskilt xx-området". I exemplet ovan är det den ene av dessa två sakkunniga som kommer till tals om den kvinnliga sökande och om den manlige sökande som så småningom förordnas på tjänsten.

Den tredje sakkunniga, en kvinna från det aktuella lärosätet, valde att skriva endast om de tre män som så småningom skulle utgöra tätgruppen. Hon använder ca tjugo värderande adjektiv i sin nästan tio sidor långa text om tre sökande medan hennes kolleger använder ca 90 respektive ca 85 i sina något men inte mycket långa texter. Hon framstår som en ovanligt försiktig sakkunnig som beskriver vad de sökande har gjort snarare än värderar det.

I detta fall som detta är det mycket svårt att veta om det är korrekt att betrakta den sökande som icke behörig inom "särskilt-området"; det förutsätter förtrogenhet med det område som tjänsten gäller. I just detta fall föreligger bland handlingarna ett brev från kvinnan, i vilket hon ingående och med beundransvärd distans kommenterar ärendets hantering. Hon säger bl a att "särskilt-området" lagts till tjänstebenenningen på ett sent stadium och hon visar att hon tror att det skett för att utestänga henne från denna konkurrens. Därmed torde behörighetsfrågan ha fått sin belysning. Kvar står frågan om varför tjänsten fick den benämning den fick och hur det gick till.

Även nästa fall är hämtat från medicinsk fakultet:

Medicinsk fakultet Professur	Kvinna/kvinnor	Man/män
ÄLDRE (handläggningsår 89)	K1, f 38, disp 66	M1, f 41, disp 70 M2, f 36, disp 67
VARDERING AV INNEHÅLL.	K1 har en imponerande vetenskaplig produktion bakom sig. Hennes meritförteckning vittnar även i övrigt om en stor arbetskapacitet och höga ambitioner. Hennes y-forskning [ca 36% av produktionen] kan inte anses relevant [för denna tjänst]. . . Hennes x-logiska produktion är delvis av mycket hög kvalitet och berör många x-logiska frågeställningar. Forskningen karakteriseras av en viss splittring och deskriptivitet. Hennes pedagogiska . . . och administrativa erfarenheter är digra. K1 är en mycket stark kandidat för tjänsten.	M1 har beundransvärt konsekvent studerat x med z-metodik. Han har . . . skapat sig en internationell profil. Hans resultat och metoder har fått viking betydelse . . . Han har också breddat sin forskning . . . M1s pedagogiska kompetens är stor och han har administrativ erfarenhet. M1 är en mycket stark kandidat till tjänsten.
		M2s vetenskapliga produktion är omfattande och berör ett flertal områden. . . En stor del av arbetena har publicerats i internationellt värrenommerade tidskrifter. En icke ringa del utgörs dock av korta uppsatser. . . Forskningen är . . . ofta av mera deskriptiv karaktär. M2s pedagogiska . . . och administrativa erfarenheter är solida. [Han är] en lämplig kandidat för tjänsten.

De sökande rangordnades av sakkunniga och av nämnden så att M1 sattes i första förslagsrummet, K1 i andra och M2 i tredje. Dessa citat är hämtade från en av tre sakkunniga; övriga sakkunniga gjorde likartade skrivningar.

De sakkunniga säger på olika sätt att avståndet mellan M1 och K1 är betydligt mindre än det mellan K1 och M2. En sakkunnig skriver om kvinnan, K1: "Det är helt klart att K1 besitter en vetenskaplig kompetens och erfarenhet av sådan kvalitet, att hon borde beredas möjlighet att få en professur."

Det sistnämnda sker också; i vårt material finns ett tillsättningsärende från 1991 med K1 som enda sökande till en professur i ett stort delområde av det ämne som här aktuellt ärende avser. K1 var enda sökande och utsågs till innehavare av den tjänsten.

Vårt tredje ärende kommer från humanistisk fakultet och avser en professur som lockade fyra manliga sökande och två kvinnliga. Samtliga sakkunniga är män. Två av de sakkunniga är utlänningar.

Humanistisk fakultet Professur	Kvinnor/kvinnor	Man/män
ALDER (handläggningsår 85)	K1 f 49, disp 79	M1 f 30, disp 71 M2 f 46, disp 77
VARDERING AV VINNE- HÅLL	Sakkunnig A: K1s avhandling är ett imponerande lärdomsbevis. Hennes arbeten är både grundliga, väldokumenterade och väl skrivna. Sakkunnig B: Hovedintrykket av K1s bok er imidlertid at vi her står overfor et arbeide av meget høg kvalitet som virkelig øker vår forståelse av ett epokegjørende diktverk.	Sakkunnig A: M1s forskning täcker ett vitt fält i engelsk litteratur. Han har producerat betydande arbeten. Han använder sig också av andra litteraturvetenskapliga metoder i sina försök att belysa och förklara de litterära verken. M2s avhandling måste ses som ett energiskt och betydelsefullt bidrag. M2s studie är en mycket spännande läsning och innehåller tvivelsutan en djup insikt i ...
BREDD	Sakkunniga A: K1 har visserligen publicerat två stora och lärda arbeten. Men hennes produktion är trots det påbörjad arbetet om R. hittills mycket exklusivt inriktad på T.	Sakkunnig A: M1 kännetecknas av vidsyn med avseende på vetenskapliga intresseinriktningar och olika metodiska synsätt. Sakkunnig B: M1 och M2 har störst bredd.
ORIGINALITET	Sakkunnig C om K1: ... den mest betydningfulla enkeltindsats i litteraturvidenskapen.	Sakkunnig A: M2s XX är utan tveka ett verk av stor originalitet. Att det också åtminstone delvis är kongenialt med ... framgår ... M2 är en mycket originell forskare. Hans metodmedvetenhet och metodiska innovationsförmåga är likaledes mycket betydande. Denna stora inriktning på metodteori kan också antagas vara grunden till hans största svaghet, vilken består i en ovillighet att förstå eller ens acceptera andra forskares synsätt och resultat.

Sakkunniga är inte eniga om vem som ska sättas i första förslagsrummet. Sakkunniga A och B förordar M1 medan sakkunnig C förordar K1 till tjänsten. Vid voteringen i tjänsteförslagsnämnden får M1 alla röster utom en (sakkunnig C). K1 överklagar tjänsteförslagsnämndens beslut. När besvären behandlas i nämnden blir resultatet detsamma som i den första omröstningen. Av sakkunnig-utfåtanden (samtligas) framgår klart den mycket positiva bedömningen av K1 samtidigt framgår också mycket klart att K1s vetenskapliga meritering är begränsad i förhållande till M1s. Sakkunnig C (som är en av utlänningarna) anger också sin speciella bevekelsegrund för att placera K1 i första förslagsrummet, nämligen, om man enbart gör bedömningen på ett arbete i sökandes produktion så framstår just detta som särskiljande till hennes förmån. Ärendets utgång förefaller rimlig, samtidigt som vi kan se att bedömningar fotade i en icke-svensk tradition kan leda till andra utfall. Just dennes bevekelsegrund att placera K1 i första förslagsrummet tillhör inte såvitt oss bekant är vanligheterna i svensk tradition.

Vi fortsätter med ytterligare ett ärende från humanistisk fakultet. Även detta gäller en professor som lockade fem män och en kvinna som sökande. Två män och en kvinna är sakkunniga. En av männen är utlänning.

Humanistisk fakultet Professor	Kvinna/kvinnor	Man/män
ÅLDER (handläggningsår 88)	K1 f 36, disp 71 Sakkunnig A: Universitetspedagogiskt har K1 utmärkta meriter och har därtill genom sin ålder, 53 år, verkat under längre tid än M1.	M1 f 52, disp 80 M2 f 32, disp 69 Sakkunnig A: För sin ålder har M1 en betydande produktion bakom sig. ... Förtjänster och brister hos denne unge forskare profileras ovanligt kraftigt mot varandra. Sakkunnig B om M1: ... det märks att avh. förf. endast 27 då han disputerade, haft förbrättom att göra sin forskardebut.

VARDERING AV INNEHÅLL

Sakkunnig A: K1s produktion vittnar om en positiv utveckling från avhandlingens bitvis mekaniskt tillämpande ... till den nyanserade och mångfacetterade ... som ger en god inblick i hennes förmåga till både akribi och empiri.	Sakkunnig A: Avhandlingen vittnar om att M1 är en ivrig och hängiven arkivforskare, som i oväntat hög grad intresserar sig för personhistoria men lätt glömmar bort sin huvuduppgift
Sakkunnig B: Genom X gör K1 en inbrytning på ett helt nytt forskningsområde som hon också snabbt blir nordisk auktoritet på.	M2s vetenskapliga produktion är omfattande. Han har publicerat inte mindre än 59 artiklar som dock till sin största del utgör förstudier eller biprodukter till hans i bokform publicerade undersökningar.
Här kommer K1s frejdiga kampanja till synes ... en resultatrik genomgång ... som vittnar om nu pågående oavbruten kreativitet på kvinnoforskningsområdet.	Doktorsavhandlingen är M2s mest betydande forskningsinsats. Denna metodiska inriktning har M2 i det följande blivit trogen, även om den inte senare avsett lika lyckade resultat.
	Sakkunnig B: Genom X har M1 gett svensk X-forskning en värdefull antologi med förut i Sverige ointroducerade texter, hans presentation av forskningsområdet är också både sakrik och omdömesgill i synen på behovet av debatt i Sverige om "själva mediets grundfrågor". Det kan inte hjälpas, att det känns beklagligt att M2, som i sin avhandling så förtjänstfullt gick i bräsch för en förnyelse av X-forskningen i vårt land, nu valde att metodiskt bekänna sig till en "teknisk" analys på basis av en mer mekanisk syn på X-strukturen.

BREDD	<p>Sakkunnig A: K1s totala insats som kvinnoforskare är dock både intresseväckande och väsentlig. K1 har i sin forskning sökt sig till tre skiftande forskningsfält, vilket vittnar om hennes bredd.</p> <p>Sakkunnig B: Efter en mera osäker hörjan i avhandlingen om X har K1 successivt stärkt sin vetenskapliga ställning, genom att med konsekvens och engagemang fullfölja forskningen i ... men framförallt genom viljan till expansion in på nya forskningsområden.</p>	<p>Sakkunnig A: M2s initiativkraft och förmåga att informera om forskning och utvecklingsarbete är väldokumenterad genom en bred internationell föreläsningssverksamhet inte bara inom Skandinavien utan även ...</p>
-------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sakkunnig A är man och sakkunnig B är kvinna. I detta ärende finns tre sökande i en tätgrupp. Sakkunnig A förordar K1 i första och M2 i andra hand. Sakkunnig Bs förslag innehåller valmöjligheter såtillvida att hon gör valet av kandidat till en fråga om tolkningen av ämnesbeskrivningen. Med en tolkning förordar hon K1 med en annan tolkning M1. Vid sammanträdet i tjänsteförslagsnämnden inlämnar hon en tolkning som leder till att M1 förordas av henne. Sakkunnig C gör följande rangordning K1, M2 och M1. Det blir votering i nämnden och vid den voteringsrunden får K1 de flesta rösterna. Sakkunnig B och ytterligare en kvinnlig ledamot (studeranderepresentanten) röstar för M1. Nämnden beslutar att föra upp K1 på förslag "med hänvisning till de sakkunnigas utlåtanden varvid betonas K1s innovativa, teoretiskt medvetna och mångsidigt inriktade forskning inom det fält som professuren omfattar." Mot detta beslut reserverar sig sakkunnig B och studeranderepresentanten.

M1 överklagar beslutet till förslaget och när överklagandet behandlas i tjänsteförslagsnämnden blir utgången densamma som när ärendet först behandlades. Inget sägs överhuvudtaget om jämställdhet i ärendebehandlingen. På det hela taget förefaller det rimligt att K1 är den som skulle förordas på tjänsten.

Detta ärende innehåller emellertid ett par andra komponenter av mer allmänt intresse och som delvis kan ha bäring på jämställdhet. Användningen av tolkningen av en ämnesbeskrivning som sorteringsinstrument mellan sökande är ett närmast klassiskt sätt att föra

en argumentering. Utifrån vår egen erfarenhet är detta förfarande mindre vanligt förekommande nu jämfört med tiden före andra världskriget. Skälet härtill torde vara att om man först prövar huruvida en sökande är behörig till en tjänst förefaller det motsägelsefullt att i nästa steg hävda att det finns ytterligare antingen/eller -graderingar inom ämnet av en sådan vikt som sakkunnig B har gjort gällande i detta ärende. Här menar vi att det finns paralleller med Fürsts argumentering. Å andra sidan är skillnaden att sättet att argumentera inte vann gehör i tjänsteförslagsnämnden. Det andra vi finner iögonfallande är förhållandet att åtminstone två av de sakkunniga först bekänner sig till en gemensam uppsättning kriterier för bedömning av de sökande. Den tredje (utlåtningen) har ingen sådan skrivning i sitt utlåtande. Därefter sätter alla tre sakkunniga upp egna kriterier för bedömningen av de sökande. Dessa kriterier följs dessutom bara delvis.

Det följande ärendet gäller ett lektorat vid teknisk fakultet med tre sökande och en manlig sakkunnig.

Teknisk fakultet Lektorat	Kvinna/kvinnor	Man/män
ÅLDER (handläggningsår 84)	K1, f -, disp -	M1, f -, disp - M2, f -, disp -
VARDERING AV INNEHÅLL	K1 har . . . två mycket vackra arbeten över X-reaktioner. En serie publikationer är speciellt förtjänstfulla. Hon [och övriga] har betydande erfarenhet som lärare. Beträffande undervisnings-skickligheten har K1 ett försteg p g a sitt mycket väldokumenterade intresse för undervisning och för sina initiativ till förbättringar av undervisningen i x-ologi i Sverige. Dessutom har hon som vikarie uppehållit den aktuella tjänsten på ett mycket förtjänstfullt sätt.	M1s åberopande arbeten inkluderar det utomordentliga doktorsarbetet. Han [och övriga] har betydande erfarenhet som lärare.

Detta fall visar hur de sakkunniga kan uttrycka sig om det finns en mycket stark kandidat, ofta en lokal kandidat, som institutionen/högskoleenheten vill knyta fastare till sig i takt med att hon eller han meriterar sig. Den sakkunnige skriver ofta mycket kort, i varje fall

om det rör sig om ett lektorat eller en forskarassistenttjänst. I detta fall är utlåtandet knappt två sidor långt, man får inte ens veta de sökandes födelseår eller tidpunkt för disputation, uppgifter som nästan alltid förekommer. Några kvalitetskriterier formuleras inte.

Av de två männen väljer M2 att överklaga tillsättningen och hänvisar till att han är en skickligare forskare. De olika instanser inom högskolan som prövar detta överklagande men avstyrker det; det enda kriterium mot vilket de sökandes skicklighet kan prövas är den sakkunnigs expertis. Denna prövning är ju redan gjord. Om den sakkunnige hade satt upp egna kriterier eller om t ex tjänsteförslagsnämnden hade gjort det skulle den klagande ha kunnat argumentera med hjälp av dcm. Nu möter hans klagan inget reellt motstånd utan bara ett konstaterade att ingen ny information har tillkommit i ärendet som ändrar tidigare beslutad ärendeutgång.

Detta är den utan jämförelse vanligaste utgången av ett överklagande – oavsett om det är kvinnor eller män som överklagar. Skillnaden mellan kvinnors och män situation sedan ett överklagande behandlats på detta sätt är antagligen att män *inte* misstänker att de blivit diskriminerade på grund av sitt kön, men att kvinnor ofta misstänker detta. Misstanken kan innebära ett korrekt antagande, men den behöver inte göra det; problemet är att det är omöjligt för en kvinna i denna situation att skaffa sig korrekt information som hon kan lita på.

Två ärenden återstår en professor och ett universitetslektorat, båda vid teologisk fakultet. Vi börjar med professuren som lockade sju sökande, tre kvinnor och fyra män. Fyra sakkunniga utses. Av dessa är tre män och den fjärde en specialsakkunnig är kvinna.

Teologisk fakultet Professur	Kvinna/kvinnor	Man/män
ALDER (handläggningsår 94)	K1 f 41, disp 87	M1 f 52, disp 84 Sakkunnig A: Ehuru drygt blott 40 år uppvisar M1 en omfattande vetenskaplig produktion.
VARDERING AV INNEHÅLL	Sakkunnig A: Dispositionen är övertygande och medför att huvudföremålet för analysen - ... - hela tiden relateras till nordiska och internationella sammanhang. Det förstärker ytterligare det goda intryck man fått av hennes doktorsavhandling. K1 har utvecklat detta till ett för henne självständigt forskningsområde. Hon tillför därmed kvinnohistorien viktiga ny kunskap i det X-historiska perspektivet. Hon är en eftertänksam och gedigen forskare. Sakkunnig B: K1 disputerade ... på avhandlingen ... där hon på ett imponerande sätt belyser den kyrkliga utvecklingen ... Hennes nästa stora arbete ... är ännu inte helt färdigt men utgör redan nu ett tungt vägande specialmen. K1 är metodiskt väl medveten, har klara problemställningar och en stringent analys. Det är ett ... arbete av god internationell klass. I sina recensioner är hon reflekterande och saklig i sina iakttagelser, ibland skarp men ändå välvillig. Hos K1 finns dessutom en stigande kvalitativ utvecklingskurva, som M1 ännu inte kan uppvisa med sin ... Sakkunnig C: Den kvinnohistoriska kompetensen är större hos K1 än M1, men kvinnohistorien nämns ej särskilt bland de kriterier på vetenskaplig skicklighet som tjänsteförslagsnämnden fastställde den ...	Sakkunnig A: ... han är en mycket duktig arkivforskare ... Väl inläst på den vetenskapliga litteraturen, som han konsekvent tar ställning till. Han har en god metodmedvetenhet, ... Hans forskningsresultat är säkra. M1 har genom att lyfta fram dessa dokument på en principiell nivå gjort en betydande forskningsinsats. ... Boken är en utsökt liten studie av krisen tro på vardagsplanet. Den specialskunnige finner att uppsatsen är "ur kvinnoperspektiv stulerande" (...) M1 framstår som en synnerligen produktiv forskare. Han framstår som den främste kunnaren inom detta område. Han framstår som en mycket skicklig biograf. Sakkunnig B: Vissa av avhandlingens svagheter gör sig tyvärr också här märkbara. ... Det är alltså stort upplagd och väsentlig undersökning. I sina större arbeten och i ett stort antal småuppsatser har han behandlat dessa områden [fyra olika forskningsområden] ... Samtidigt visar de också hans svagheter: han står ofta i svarsposition för Svenska kyrkan, är kritisk mot frikyrkligheten, är ibland mindre generös mot andra forskare, kan anknyta till metoddebatten i andra ämnen men brister i sin analys. Bäst är han i biografiska och historiografiska framställningar och i ...

BREDD	Sakkunnig A: Som ett sammanfattande omdöme vill jag konkludera: K1 har en förhållandevis smal vetenskaplig produktion.	Sakkunnig A: På en punkt finner jag emellertid att M1 har ett mycket tydligt förträde: det gäller bredd i forskning problem- och metodmässigt, materialmässigt och vad beträffar tidsperspektiv och regional spridning. Detta tydliga försteg har för mig varit avgörande. Sakkunnig B: M1 har dock här en större bredd i val av ämnen. Sakkunnig C: Ämnesmässigt uppvisar M1s produktion en långt större bredd än medsökandes.
-------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sakkunniga är överens om en tätgrupp om två M1 och K1. Sakkunnig A och C placerar M1 före K1 medan sakkunnig B förordar en omvänd rangordning. Tjänsteförslagsnämndens majoritet finner att K1 är den vetenskapligt mest meriterade samt att K1 och M1 i övrigt har närmast likvärdiga meriter. Nämnden anför vidare att "Hänsyn till jämställdhetsaspekten talar för övrigt till K1s förmån." Sakkunnig A och C reserverar sig till förmån för M1. Repräsentanten för de studerande anmäler ett särskilt yttrande till protokollet. Hon står i och för sig bakom nämndens beslut men i yttrandet anför hon att ämnesområdet tolkats för snävt och för traditionellt. Detta har medfört menar hon att två intressanta sökanden på ett alltför tidigt stadium kommit att hamna utanför konkurrensen. Efter nämndens behandling av ärendet inkommer erinringar från tre av de sökande M1 och ytterligare två ej rangordnade. Rektor återremitterade ärendet till tjänsteförslagsnämnden för klargörande av vissa frågor. Nämnden ingav ett nytt yttrande med anledning av återremissen och erinringar. Nämndens majoritet och reservanterna vidhöll sina slutsatser. Dekanus föredrar ärendet för rektor som beslutar att förordna K1 på den aktuella professuren. Mot vad som brukligt är motiverar rektor sitt ställningstagande:

"När nu de sakkunniga ledamöterna i tjänsteförslagsnämnden funnit de två enligt deras mening ledande kandidaterna vara behöriga till professuren, och sedan nämnden, vars kompetens det icke finns anledning ifrågasätta, förhållandevis utförligt besvarat de frågor som ställts i rektors återremiss av den ... och nämndens flertal därvid vidhållit sitt förslag synes det, när ärendet gått så långt, icke finnas någon annan möjlighet än att - bl. a. med beaktande av jämställdhetsaspekten - följa detta förslag."

I en tjänsteman anmälde avvikande mening med innebörden att M1 är så

”klart mer meriterad än den av nämndens majoritet förordade och nu av rektor förordnade K1 att avståndet är så stort att jämställdhetsaspekten inte kan användas i detta fall.”

Rektors beslut har överklagats av M1. Oavsett vad överklagande-nämnden fattar för beslut så är detta ärende mycket intressant eftersom detta ytterligare kommer att definiera det något oprecisa intervall som möjliggör jämställdhetslagens tillämpning.

Vårt sista exempel är ett universitetslektorat som lockat fyra män och en kvinna som sökande. Två sakkunniga hade utsetts, båda män.

Teologisk fakultet Universitetslektorat	Kvinnor/kvinnor	Män/män
M1:ER (handläggningsår 03)	Uppgift saknas	Uppgifter saknas
VARDERING AV INNEHÅLLET	Sakkunnig A om K1: Framställningen förstärker ett förhållande intryck från doktorsavhandlingen, nämligen att man här har att göra med en ovanligt problemmedveten och metodiskt säker forskare. Särskilt skulle jag vilja framhålla den balanserade presentationen av feministisk-teologiska positioner och den genomgående accenten på vikten av ett "öppet samtal" utan lösningar. Sakkunnig B om K1: De metodiska verktygen från detta kapitel används sedan i en mönstergillt genomförd förfinad analys av de fyra kommentärerna. Genom sin metodiskt medvetna genomarbetning av hermeneutiska fragesällningar i skärningspunkten mellan ... bryter denna uppslagsrika avhandling nya vägar på ett viktigt men försiktigt fält inom ...	Sakkunnig A: M1 visar en anmärkningsvärd metodisk säkerhet. Med väl valda begreppsliga verktyg lyckas M2 trots det profyllosa materialet avvärja detta i ett större sammanhang intressanta synpunkter. Men - i författarens argumentering utifrån historiskt material möter en rad närmast genererande felaktigheter. Sakkunnig B om M1: Avhandlingen är ett betydelsefullt och på flera sätt tjänstfullt arbete. Framst utmärks det av grundlig källinventering och metodisk mångsidighet. M1 är utpräglad skicklig i att utveckla och tillämpa tjänliga verktyg för sitt tolkningsarbete. Om M2: Sammanfattningen vis vittnar avhandlingen enligt min bedömning om ungdomlig dristighet och intellektuell fantasi men också om graverande brister vad avser kritisk besinning, filosofisk kunnighet och allmänmetodisk förmåga att bygga upp en vetenskaplig argumentation.
ORIGINALITET	Sakkunnig A: K1s doktorsavhandling är en i sitt slag originell undersökning som är väl genomförd och därtill på grund av det valda materialet och de vunna resultaten av central betydelse inte endast för ...	

Kvinnan uppenbart överlägsen sina manliga medsökande. Tjänsteförslagsnämnden säger ingenting, men de två sakkunniga gör det.

Sakkunnig A:

"Universitetet har vidare i samband med ledigkungsörandet av tjänsten angett det "har ambitionen att främja jämställdhet genom en jämnare könsfördelning". Innebörden av detta tolkar jag så att om två sökande av olika kön vid den slutliga vägningen i övrigt framstår som jämställda bör företräde ges åt kvinnlig sökande."

Sakkunnig B:

"Vid tjänstetillsättningar inom universiteten skall numera alltid *jämställdhetsaspekten* beaktas. Härtill är blott att konstatera, att [den berörda] avdelningen X intill nu aldrig haft någon kvinnlig forskare eller lärare med fast anställning eller tillsvidareförordnande. Det ter sig ytterst angeläget att detta förhållande rättas till, vilket också blir fallet om mitt förslag nedan leder till att KI förordnas på den lediga tjänsten. Någon anledning att föra in aspekten som direkt argument i jämförelsen mellan de sökande har dock inte funnits. KI har framstått som överlägsen sina medsökande enligt vedertagna vetenskapliga och pedagogiska kriterier."

I detta ärendes behandling framstår det som förbryllande att tjänsteförslagsnämnden inte har frågan om jämställdhetsaspektens beaktande på dagordningen.

Departementsserien 1996

Kronologisk förteckning

1. Fiktivare elövervakningsapparat. Ja.
2. Underlättat stöd till barn till särskilda föräldrar. S.
3. The Swedish Markets Act. C.
4. Regeringens och myndigheternas betygsmeter vid svara påfrågningar på samhället. Fö.
5. Distributionsstödet till dagspressen. Ku.
6. Fersättare vid ärendet. Ju.
7. Rotavskattningen: införlivande med statisk rätt av EG-konventionen om tillämplig lag för avtalsförklaring. Ju.
8. Hur effektiv är EU:s stöd till forskning och utveckling? En principdiskussion. F.
9. Svenska förutningar i översättning till främmande språk. En förteckning. SB.
10. Beskrivning av vissa EU-bidrag. F.
11. Rekrytering och grundutbildning av polis. Ja.
12. Förutsättningar för utveckling av Bromma flygplats. K.
13. Genetisk integritet. S.
14. Värdering av kvinnors respektive mans meriter vid tjänstetillsättningar inom universitet och högskolor. I.