

Ulla Riis & Leif Lindberg (1996) Värdering av kvinnors respektive mäns meriter vid tjänstetillsättning inom universitet och högskolor [Assessment of Female and Male Qualifications in Appointments Within Higher Education]. (Ds 1996:14)

Ett vanligt försanthållande tidigt 1990-tal i Sverige var att kvinnor diskriminerades i samband med tjänstetillsättningar inom högre utbildning. Studien genomfördes som ett slags replikation av en norsk studie (Füerst 1988), som visade att kvinnor och män behandlades språkligt olika i de utlåtanden som sakkunniga experter formulerade som underlag för beslut om vem som skulle anställas. En omfattande empiri bestående av samtliga sakkunnigutlåtanden från fyra olika fakulteter vid lika många universitet under sex år från perioden 1982–1994 samlades in. 311 ärenden identifierades, av dessa fanns sökanden av båda könen till 147 tjänster. För 126 fanns handlingar som behövdes för analysarbetet. Kvinno- och mansandelar av olika slag kunde bestämmas. 24 ärenden av de 126 innehöll någon grad av oenighet mellan sakkunniga avseende minst en kvinna och en man. Dessa underkastades kvalitativ analys. Den kvantitativa delen av analysen visade att kvinnor utgjorde 22 procent av de sökande i materialet och 31 procent av de slutliga tjänsteinnehavarna. Den kvalitativa analysen visade inga diskriminerande mönster av det slag som förekom i den norska studien, de sakkunniga visade sig tvärtom vara konsekventa i sitt sätt att bedöma de sökande oavsett om de var kvinnor eller män. Mer än hälften av de 24 tjänsterna fick kvinnor som innehavare.

En slutsats från studien var att, om diskriminering av kvinnor förekom någonstans inom Akademien, så skedde det inte i tjänstetillsättningsprocessen. Men det hade ibland hävdats att när kvinnor sökte anställningar inom högre utbildning hamnar de i "de längsta köerna". I det ursprungliga materialet om 311 ärenden finns det ca 1 600 sökanden av båda könen eller i genomsnitt fem sökande per anställning. För anställningar som hade sökandegrupper bestående av enbart män eller enbart kvinnor var antalet sökande i genomsnitt drygt tre personer. Det förekom att anställningar söktes av enbart kvinnor, men det var mycket ovanligt; i dessa "enkönade köer" var det med några få undantag frågan om att män konkurrerade med män. När det gäller de 126 ärendena var det i genomsnitt nära åtta personer per konkurrens. Det råder alltså ingen tvekan om att de kvinnor som fanns i materialet hade haft fler sökande att konkurrera med än de män som enbart haft att konkurrera med män. Trots slutsatsen om diskriminering visar kö-resultaten att den ursprungliga forskningsfrågan är mer komplex än vad den i förstone framstod som.

Rapporten omfattade även en bibliografi över svenska undersökningar med relevans för forskningsfrågan. I den dåvarande debatten hävdades ofta att en stor mängd forskning "upprepade gånger" skulle ha visat att diskriminering pågår inom den svenska högskolan. Det visade sig att forskningsresultat med denna innebörd knappast alls fanns och att det lilla antalet empiriska undersökningar som existerade snarare visade att kvinnor hävdade sig väl i konkurrens om tjänster i högskolan. På grund av den omfattande debatten kring 1990-talets mitt förväntade vi att ett antal studier skulle initieras och att ny empiri kring forskningsfrågan skulle presenteras. Detta, tillsammans med diskrimineringsfrågans komplexitet, bäddade för ytterligare en bibliografi omfattande perioden 1995–2002 med syfte att ge dels en bild av kunskapsläget, dels utgångsmaterial för fortsatta undersökningar av jämställdhet, rekrytering och tjänstetillsättning inom universitet och högskolor.