

# Färre tjänster, *fler kvinnor?*

En undersökning av Uppsala  
universitets försöksverksamhet  
med positiv särbehandling

*Fredrik Bondestam*



UPPSALA UNIVERSITET

# Färre tjänster, *fler kvinnor?*

En undersökning av Uppsala  
universitets försöksverksamhet  
med positiv särbehandling

*Fredrik Bondestam*



UPPSALA UNIVERSITET

ISBN 91-630-8354-X

Formgivning och produktion: Mats Thorburn, Ord & Vetande AB, Uppsala

Tryck: Reklam- och katalogtryck, Uppsala 1999

# *Förord*

MÅNGA ÄR DE som gjorde föreliggande undersökning möjlig och ett stort tack går till er: Handläggare vid Uppsala universitets fakultetskanslier för framtaget material och ett gediget tålamod inför mina upprepade frågor och önskemål. Anna Clemensson-Lindell och Eric Ålund, båda vid universitetsförvaltningen, Uppsala universitet, för snabbt sammanställda listor och utförlig löne- och personalstatistik. Ulla Persson vid Höskoleverket, som ska ha en eloge för sitt bemötande och sin enastående service.

Vidare vill jag tacka Thérèse Hartman för hjälp med materialinsamlingen och för hennes goda tips och idéer. Ett varmt tack riktar jag också till Berit Sahlström som svarat på både bra och dåliga frågor, samt bistått med allehanda material och reflektioner i tid och otid.

Uppsala 17 maj 1999

*Fredrik Bondestam*

# Sammanfattning

DETTA ÄR EN UNDERSÖKNING av hur positiv särbehandling för forskarassistenttjänster tillämpas inom ramen för en försöksverksamhet vid Uppsala universitet.

Av undersökningen framgår att *försöksverksamheten fokuserar forskarassistenttjänster där behovet av riktade jämställdhetsåtgärder är som störst*. 21 forskarassistenttjänster tillsätts inom försöksverksamheten, sex kvinnor och 15 män. Det motsvarar en väsentligt lägre andel tillsatta kvinnor än andelen redan anställda vid Uppsala universitet.

*Tillämpningar av positiv särbehandling och beaktanden av jämställdhet är relativt få, formella och i en del fall även felaktiga*. Vid två tillsättningar av totalt 21 medför en tillämpning av positiv särbehandling att kvinnor erhåller en forskarassistenttjänst. Ingen av kvinnorna förstaplaceras i rangordningen. De erhåller tjänsten för att förstaplacerade män tackar nej. I tjänsteförslagsnämnderna tillämpas positiv särbehandling formellt sex gånger och en gång reellt. Av dessa strider fyra mot direktiven för försöksverksamheten. Ingen sakkunnig beaktar jämställdhetsaspekten eller tillämpar positiv särbehandling och fyra tjänsteförslagsnämnder beaktar jämställdhetsaspekten formellt istället för att tillämpa positiv särbehandling. Dessutom fattas otvivelaktigt, vid en specifik tillsättning, beslut som är direkt felaktiga, och det gäller såväl vid ÖNH som vid den för ärendet aktuella tjänsteförslagsnämnden. Bristfällig planering och spridning av information av universitetsledningen i kombination med okunskap/ointresse för positiv särbehandling och försöksverksamheten hos fakultetsnämnder, sakkunniga och tjänsteförslagsnämnder förklarar delvis dessa problem. Ytterligare en förklaring är att tillsättningarna inom försöksverksamheten präglas, särskilt vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten, av en påtaglig överrepresentation av män som sakkunniga och i tjänsteförslagsnämnder.

En generell tendens till att *tid och ålder missgynnar kvinnor* strukturellt kan dessvärre skönjas vid tillsättningar av forskarassistenttjänster inom försöksverksamheten. De kriterier som gäller vid tillsättningar av forskarassistenttjänster gynnar framför allt män, som i högre utsträckning kan avancera och meritera sig un-

der kortare tid. Genomsnittsåldern för kvinnor som tillsätts på tjänster inom försöksverksamheten är högre än mäns. Vidare sakkunnigbedöms en betydligt mindre andel kvinnor än män, särskilt vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten. Slutligen står kvinnor i generellt sett längre köer än män till forskarassistenttjänster inom försöksverksamheten.

En generell ökning av *andelen* kvinnor med forskarassistenttjänst sker vid svenska universitet från 1993 till 1997. Från 1995 till 1997 sker en större ökning än tidigare, mycket tack vare tjänster inrättade i jämställdhetssyfte med möjlighet att tillämpa positiv särbehandling. Det här visar på en svag men positiv utveckling av antalet kvinnor med forskarassistenttjänst som bör understödjas ytterligare. De totala *löneskillnaderna* mellan kvinnor och män med forskarassistenttjänst vid Uppsala universitet minskar från 1993 till 1997, men vid teknisk-naturvetenskapliga och medicinska fakulteten *ökar* de under samma tidsperiod. De generella löneskillnaderna är dessutom lika stora 1997 som 1991.

Undersökningen föreslår att en rad olika jämställdhetsåtgärder måste vidtas, dels för att motverka struktureringen efter tid/ålder, dels för att jämställdhetspolitiska mål ska kunna uppnås.

# Innehåll

<i>Inledning</i> .....	8
Syfte .....	8
Om försöksverksamheten .....	9
Positiv särbehandling och jämställdhetsaspekten .....	10
Att tillsätta en forskarassistenttjänst .....	13
Material .....	14
En kvantitativ metod .....	15
Tidigare forskning .....	19
Teoretiska reflektioner .....	23
<i>Kön och akademien</i> .....	23
<i>Vems ”dubbla roller”?</i> .....	24
<i>Kvinnor som olikhetens kategori</i> .....	26
Disposition .....	28
 <i>Forskarassistenter – en bakgrund</i> .....	30
Tendenser och jämförelser .....	30
Forskarassistenter och tid/ålder .....	32
Forskarassistenter och löner .....	34
Sammanfattning .....	36
 <i>Kvantitativ analys</i> .....	37
Något om omfattningen .....	37
Kvinnor och män .....	37
Teknisk-naturvetenskapliga fakulteten .....	41
Om kungörelserna .....	42
Varför sakkunnigbedöms inte kvinnor? .....	43
Om sakkunniga och tjänsteförslagsnämnderna .....	45
Om positiv särbehandling och jämställdhetsaspekten .....	46
Sammanfattning .....	48

<i>Kvalitativ analys</i> .....	50
Positiv särbehandling – indirekt effekt .....	51
Positiv särbehandling – indirekt effekt igen .....	53
När retorik, skön och inkompetens avgör .....	57
Formaliteter och tveksamheter .....	61
Varför beaktas jämställdhetsaspekten? .....	64
Varför inget jämställdhetsverktyg? .....	64
Sammanfattning .....	65
 <i>Sammanfattning och rekommendationer</i> .....	66
Huvudresultat med kommentarer .....	66
Åtgärdsförslag med kommentarer .....	68
Avslutande reflektioner .....	69
 <i>Referenser</i> .....	71
Litteratur .....	71
Offentligt tryck, statistik och annat material .....	75
Bilaga 1 – ”Lärare och forskare” – Procentuell andel kvinnor .....	76



# Inledning

FÖRELIGGANDE UNDERSÖKNING omfattar samtliga *tillsättningar av forskarassistenttjänster inom ramen för försöksverksamheten med positiv särbehandling vid Uppsala universitet, 970101–990301*. Valet av forskarassistenttjänster beror på att de utgör den centrala rekryteringsvägen till högre akademiska befattningar och därmed är viktiga att granska ur bland annat rättvisesynpunkt. Dessutom är dokumentationen omfattande för dessa tjänster, vilket ger goda möjligheter att kvalitativt granska tillsättningarna.

Att studera en försöksverksamhet med positiv särbehandling vid ett stort universitet medför en del begränsningar. Den tid som stod till förfogande var två månader, men efter nödvändig, kompletterande materialinsamling och ett tidigare-lagt datum för undersökningens färdigställande, reducerades den effektiva arbetstiden till fem veckor. Det gör att tonvikten i undersökningen ligger på kvantitativa analyser av tillsättningsprocessen. Av tidsskäl har det inte varit möjligt att göra en kvalitativ analys av samtliga argument i sakkunnigutlåtanden och beslutsprotokoll. Vidare har det inte funnits utrymme för en ingående beskrivning och analys av det jämställdhets- och utbildningspolitiska klimatet eller den gängse argumentationen ”för” och ”mot” positiv särbehandling. Den korta tiden till trots tas *ett samlat grepp om tillsättningarna av forskarassistenttjänster inom ramen för försöksverksamheten*. Framför allt ger undersökningen ett gott underlag för konkreta förslag till en eventuell fortsättning av försöksverksamheten.

## Syfte

Ett övergripande syfte är kopplat till behovet av ett underlag för beslut om försöksverksamheten:

- *att kvantitativt och kvalitativt undersöka när, var och hur positiv särbehandling tillämpas vid tillsättningar av forskarassistenttjänster under försöksverksamheten.*

Hur undersökningens syfte och upplägg kan motiveras diskuteras inte här.<sup>1</sup> Utöver ovanstående syfte ska mer specifika aspekter granskas i undersökningens olika avsnitt enligt följande:

1. Se, däremot, Bondestam, 1998.

- att ge en kvantitativ beskrivning av antalet forskarassistenter vid svenska universitet och högskolor över tid, samt att jämföra med motsvarande utveckling vid Uppsala universitet.
- att särskilt analysera tillsättningar av forskarassistenttjänster med sökande av båda könen.
- att särskilt analysera tillsättningar av forskarassistenttjänster vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten.

### Om försöksverksamheten

Försöksverksamheten påbörjades 970101 och pågår till 990630. Den har som mål att främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom forskning och undervisning. Enligt konsistoriets beslut ska försöksverksamheten även ge underlag för ett ställningstagande ”om fortsatt positiv särbehandling som en av universitetets allmänna jämställdhetsåtgärder”.<sup>2</sup>

Från början deltog endast teknisk-naturvetenskapliga och samhällsvetenskapliga fakulteten, samt historisk-filosofiska sektionen. Först vid 980101 ingick universitetets samtliga arbetsplatser.<sup>3</sup> Försöksverksamheten omfattar alla utlysta, tidsbegränsade tjänster<sup>4</sup> av rekryteringskaraktär som lärare, forskare eller doktorand, samt de förordnanden som tillskapas genom medel ur rörlig resurs.

För försöksverksamheten finns en för ändamålet skapad mall över könsfördelningen vid Uppsala universitets olika arbetsplatser, befattningstyper och kategorier. Denna utgör grunden för en bedömning av huruvida positiv särbehandling är aktuellt att tillämpa eller ej. Mallen revideras varje år och gäller för 1997 från den första september och för 1998 från den första oktober.<sup>5</sup> Det är bara befattningstypen ”Lärare och forskare” som ingår i försöksverksamheten. Forskarassistenter tillhör kategori D, tillsammans med forskare, koordinator m. fl. Arbetsplatsen är antingen fakulteten (samhällsvetenskapliga, farmaceutiska, medicinska etc.) eller en enskild sektion inom fakulteten (vid t. ex. teknisk-naturvetenskapliga fakulteten – biologiska, kemiska, fysiska sektionerna). Se bilaga 1 där gällande könsfördelning för kategori D sammanställts.

2. Konsistoriets beslut, 1997-12-01, s. 1. På s. 2 heter det att försöksverksamheten ”skall utvärderas under våren 1999 med syfte att ge underlag för ställningstagande till en eventuell fortsatt tillämpning av positiv särbehandling”.

3. Språkvetenskapliga sektionen och Institutionen för lärarutbildning deltar inte i försöksverksamheten (vad beträffar forskarassistenttjänster), eftersom könsfördelningen varit jämn ända sedan 970101. Se bilaga 1.

4. Tjänstebegreppet har formellt ersatts av en anställnings- och befattningsretorik (se Prop., 1993/94:65, s. 38–39; SOU, 1992:60, s. 146f, 1996:166, s. 89), men jag håller fast vid tjänstebegreppet i den här undersökningen. Se Sigeman, 1997, s. 771f, för en rimlig motivering till detta.

5. Före första september 1997 gäller den könsfördelning som beskrivs i Jämställdhetsplan för Uppsala universitet, 1994–1996, bilaga 2, s. 9. Mallen för positiv särbehandling inom försöksverksamheten är densamma som vid beaktande av jämställdhetsaspekten. Se även bilaga 1.

I direktiven till försöksverksamheten finns även mer specifika riktlinjer som rör tillsättningar av forskarassistenttjänster. Bland annat står i konsistoriets beslut att ”beredande och beslutande organ i varje enskilt fall skriftligt ska beskriva hur prövning enligt reglerna beaktats”.<sup>6</sup> Detta innebär att för tillsättningar av forskarassistenttjänster inom försöksverksamheten som kungjorts efter 971201 ska det finnas beskrivet i protokoll från dessa organ om och i sådana fall hur positiv särbehandling har tillämpats. En närmare precisering av vilka organen är saknas, men med hänvisning till rådande praxis torde det åtminstone gälla tjänsteförslags- och fakultetsnämnderna.<sup>7</sup>

Därutöver uppstår också frågan om sakkunniga kan tillämpa positiv särbehandling. I tidigare fall har endast enstaka sakkunniga skrivit att de tillämpat positiv särbehandling i själva rangordningen av de sökande, medan det förekommer oftare att de beaktar jämställdhetsaspekten eller bara tar hänsyn till jämställdhet utan närmare precisering.<sup>8</sup> Förmodligen saknas information om att detta är möjligt och dessutom är det knappast att betrakta som etablerad praxis vid tjänstetillsättningar. Det bör dock påpekas att enligt gällande lagstiftning finns inget hinder för sakkunniga att beakta jämställdhetsaspekten.<sup>9</sup>

### Positiv särbehandling och jämställdhetsaspekten

Det finns i princip två olika former av positiv särbehandling, en ”mildare” och en ”starkare” variant. Dessutom finns möjligheten att beakta jämställdhetsaspekten.<sup>10</sup> Lagrummet för positiv särbehandling och jämställdhetsaspekten är relativt omfattande, och jag ser ingen anledning att närmare beskriva det här.<sup>11</sup>

*Jämställdhetsaspekten* etablerades i praxis redan 1978 under den borgerliga regeringen och befästes därefter genom regeringsbeslut och i andra dokument med relativt högt rättskällevärde. I RF 11 kap. 9 § föreskrivs att vid tillsättningar av tjänster ska avseende endast fästas vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. I HF 4 kap. 15 §, andra stycket, står att vid tillsättningar ”skall även beaktas sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställd-

6. Konsistoriets beslut, 1997-12-01, s. 2. Se även Jämställdhetsplan för Uppsala universitet, 1997-1999, s. 19.

7. Se Juntura, 1995, s. 26.

8. Sakkunnigas tillämpning av jämställdhetsverktyg inom försöksverksamheten beskrivs på s. 46–47. Där diskuteras också resultat från tidigare studier om hur ofta positiv särbehandling tillämpas och jämställdhetsaspekten beaktas.

9. Se Juntura, 1995, s. 25–26; SOU, 1989:30, s. 161. Se även s. 47.

10. Sigeman, 1997, s. 789–793, diskuterar tre olika former av positiv särbehandling, med jämställdhetsaspekten som den svagaste formen, bl. a. då samma författningsrum bör återopas för jämställdhetsaspekten och positiv särbehandling. Jag väljer att hålla fast vid skillnaden i uttryckssätt, då jämställdhetsaspekten i praxis används som betydelsemässigt åtskild från positiv särbehandling.

11. De förkortningar som anges här nedan kommer att användas i brödtexten. För jämställdhet och positiv särbehandling vid tjänstetillsättningar gäller följande lagar, förordningar och dokument: Regeringsformen (RF) 1 kap. 2 §, 2 kap. 16 §, 11 kap. 9 § (och 4 § LOA 1994:260); Jämställdhetslagen (JämL – 1991:433) 1, 9 och 16 §§ (se även 17, 18 och 20 §§); Högskolelagen (HL – 1992:1434) 1 kap. 5 §;

hets-, social- och sysselsättningspolitiska mål”.<sup>12</sup> Jämställdhet räknas således som en saklig grund vid tillsättningar. Men det finns begränsningar för hur stor skillnaden i kvalifikationer får vara mellan sökande av underrepresenterat kön och andra medsökande för att jämställdhetsaspekten ska kunna ge utslag vid tjänstetillsättningar. I en tidig skrivelse formuleras detta på följande vis:

Jämställdhetsintresset anses därvid kunna väga över den gradskillnad i fråga om tjänst och skicklighet eller bådadera som föreligger mellan sökande av olika kön, när deras kvalifikationer är *i stort sett om också inte helt lika*. Den tillämpade principen har också uttryckts så, att jämställdhetsaspekten skall betraktas som en av flera sakliga grunder som kan fälla avgörandet, när sökande bedöms vara *jämbördiga eller i det närmaste jämbördiga*.<sup>13</sup>

De kursiverade formuleringarna rör vad som har kommit att kallas för *jämställdhetsintervallet* – hur stor skillnaden i kvalifikationer får vara mellan en sökande av underrepresenterat kön och en medsökande av motsatt kön. En annan likartad bestämning av jämställdhetsintervallet för jämställdhetsaspekten är när en sökande av underrepresenterat kön ”är *lika eller i stort sett lika kvalificerad* som sin medsökande av motsatt kön”.<sup>14</sup>

Exakt hur stor skillnaden i kvalifikationer får vara är inte fastslaget. Det finns skäl att anta att jämställdhetsintervallet varierar i praxis så att det vid exempelvis tillsättningar av lektorer tenderar att vara något vidare än vid tillsättningar av professorer.<sup>15</sup> En tolkning av detta skulle kunna vara ”att ju högre och viktigare befattning, desto smalare jämställdhetsintervall. Det kan också tänkas att man accepterar bredare intervall vid kraftig underrepresentation av det ena könet”.<sup>16</sup> För tillsättningar av forskarassistenttjänster finns i dagsläget inte någon etablerad praxis när det gäller jämställdhetsintervallets bredd. Jämställdhetsaspekten *ska* dock beaktas som en av flera *sakliga grunder* som *kan* fälla avgörandet vid tillsättningar av forskarassistenttjänster om sökande bedöms vara *jämbördiga eller i det närmaste jämbördiga*. Regeln är dock *fakultativ*, d.v.s. det är upp till arbetsgivaren att avgöra om jämställdhet som en av flera sakliga grunder ska fälla avgörandet vid själva till-

---

Högskoleförordningen (HF – 1993:100, omtryckt 1998:1003) 1 kap. 8 §, 4 kap. 15 och 15a (16) §§; Anställningsförordningen (AF – 1994:373) 4 §; Förordning om jämställdhet i statlig verksamhet (1984:803) 1, 3, 4 och 5 §§; Medbestämmandeavtalet för det statliga arbetstagarområdet (MBA-S) 7 kap.; Jämställdhetsplan för Uppsala universitet 1997–1999, s. 19; Likabehandlingsdirektivet 76/207/EEG; Amsterdamfördraget art. 3 (2) och 119 (4); samt EG-rätten (mål C-450/93: ”Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen” och C-409/95: ”Hellmut Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen”).

12. Enl. ändr. i HF, se SFS, 1995:944, s. 1672. Motsvarande regleras i AF, 4 §. Se även Juntura, 1995, s. 13–14.

13. Prop., 1985/86:116, s. 5, mina kurs.

14. SOU, 1990:41, s. 219, min kurs. En snarlik formulering ges i SOU, 1989:30, s. 161.

15. Se SOU, 1989:30, s. 161–164.

16. Juntura, 1995, s. 17.

sättningen. Jämställdhetsaspekten ska inte beaktas då andelen kvinnor eller män överstiger 40 procent vid arbetsplatsen.<sup>17</sup>

HF föreskriver att tjänsteförslagsnämnden ska redovisa hur jämställdhetsaspekten beaktas när det finns sökande av båda könen.<sup>18</sup> I enlighet med Jämställdhetsplanen för Uppsala universitet, 1994–1996, ska ärendet i annat fall återremitteras till tjänsteförslagsnämnden, men denna skrivning saknas i nu gällande jämställdhetsplan för universitetet.<sup>19</sup>

Den form av *positiv särbehandling* som gäller för försöksverksamheten är av den ”mildare” varianten och har varit möjlig att tillämpa alltsedan beslut togs om den första jämställdhetslagen, 1980.<sup>20</sup> Vid Uppsala universitet gäller sedan tidigare att positiv särbehandling kan tillämpas för outlysta korttidsvikariat inom alla fakultetsområden.<sup>21</sup> I HF 4 kap. 16 § regleras numera villkoren för denna form av positiv särbehandling och jag återger paragrafen i sin helhet:

**16 §** Om en högskola har beslutat att positiv särbehandling får tillämpas vid en viss anställning eller ett visst slag av anställning som ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet gäller följande.

Vid anställningen får en person av underrepresenterat kön med tillräckliga sådana kvalifikationer som avses i 15 § första och tredje styckena utses framför en person av motsatt kön som annars skulle ha utsetts.

Positiv särbehandling får dock inte tillämpas om skillnaden mellan personernas kvalifikationer är så stor att tillämpningen skulle stå i strid med kravet på saklighet vid anställningen.<sup>22</sup>

Arbetsgivaren ska fatta beslut om att positiv särbehandling får tillämpas på arbetsplatsen och det ska framgå att det är en del av arbetsgivarens planmässiga jämställdhetsarbete.<sup>23</sup> Att tillämpningen av positiv särbehandling inte får stå i strid med kravet på saklighet vid tillsättningar, som inte ska förväxlas med saklig grund,<sup>24</sup> vägleds av praxis.<sup>25</sup> Saklighet sätter således den yttersta gränsen för hur stor skillnaden i kvalifikationer mellan två sökande får vara, d.v.s. det tidigare nämnda jämställdhetsintervallet. Slutligen gäller samma krav för positiv särbehandling som för jämställdhetsaspekten: om ”universitetet har beslutat att positiv särbehandling får tillämpas inom universitetet, skall tjänsteförslagsnämnden även

17. Se Prop., 1978/79:175, s. 9ff.

18. 4 kap. 26 §, tredje stycket, SFS, 1998:1003, s. 14. Jfr. Juntura, 1995, s. 34.

19. Se Jämställdhetsplan för Uppsala universitet, 1994–1996, s. 6. Alltjämt gäller dock den i HF omnämnda regeln.

20. Se Prop., 1978/79:175, s. 83ff och 124f; Sigeman, 1997, s. 792–793.

21. Jämställdhetsplan för Uppsala universitet, 1994–1996, s. 7, 1997–1999, s. 19. Se även Juntura, 1995, s. 14.

22. SFS, 1998:1003, s. 12.

23. Det senare följer av JämL 16 §, punkt 2, se SFS, 1991:433, s. 691.

24. Jfr. med Juntura, 1995, s. 15. Se s. 10–11.

25. Prop., 1994/95:164, s. 36; Sigeman, 1997, s. 790–791.

beakta detta i meritvärderingen innan den avger förslag”<sup>26</sup> Finns sökande av båda könen ska det framgå av beslutet hur positiv särbehandling har tillämpats i tjänsteförslagsnämnden.<sup>27</sup> Regeln är fakultativ.

Den andra formen av *positiv särbehandling* är den ”starkare” varianten som formulerades först i och med Carl Thams proposition om jämställdhet inom utbildningsområdet.<sup>28</sup> Förslagen i propositionen resulterade i en förordning om tjänster särskilt vikta för att tillgodose en ökad andel kvinnor som forskarassistenter och professorer. Totalt föreslogs nyinrättningar av 120 forskarassistenttjänster och 30 professurer. Till skillnad från den ”mildare” formen av positiv särbehandling som tillämpas inom försöksverksamheten, finns här en tvingande regel för arbetsgivaren att anställa sökande av ett underrepresenterat kön i varje enskilt fall, om det behövs för att just sökande av det underrepresenterade könet ska utses. Regeln är således inte fakultativ utan regulativ, ett *ska* istället för ett *får*. Alltjämt gäller dock att tillämpningen inte får stå i strid med kravet på saklighet vid tillsättningen.<sup>29</sup>

När de 30 professurer som inrättades i jämställdhetssyfte tillsattes gav positiv särbehandling utslag indirekt vid två tillfällen; i det ena fallet var det egentligen fråga om att beakta jämställdhetsaspekten och i det andra fallet tillämpades positiv särbehandling först efter det att kvinnan som förordnats på tjänsten (utan positiv särbehandling) tackat nej.<sup>30</sup>

### Att tillsätta en forskarassistenttjänst

Här ska jag bara ange grunddragen för hur tillsättningar av forskarassistenttjänster ska ske enligt gällande lagstiftning.<sup>31</sup> Fakultetsnämnden bereder och avger förslag om tillsättning av forskarassistenttjänst. Tjänsten ämnesbestäms innan den ledigkungörs.<sup>32</sup> Tjänsteförslagsnämnden utser *en* sakkunnig som dels bedömer de sökandes kvalifikationer, dels, i de flesta fall, rangordnar de tre främsta sökande.<sup>33</sup> Tjänsteförslagsnämnden avger sedan ett förslag för tjänsten och därefter fattar prefekten beslut i ärendet. Om sökande vill överklaga görs det i egen sak med yrkande om att de själva ska tillsättas. Överklagandet går till rektor, som beslutar om det skett i laga ordning. Om inte, avvisar rektor överklagandet med en särskild

26. Juntura, 1995, s. 26.

27. HF 4 kap. 26 §, SFS, 1998:1003, s. 14.

28. Prop., 1994/95:164, s. 36.

29. Se SFS, 1995:936, s. 1660–1661.

30. Bondestam, 1999, kap. 5.

31. Framställningen bygger i det följande på HF, se SFS, 1993:100, och ändringar enligt SFS, 1998:1003. En ”Anställningsordning vid rekrytering av lärare” fastställdes av konsistoriet 1999-01-19. Häri ges bl. a. nya direktiv som innebär att tjänsteförslagsnämnderna ersätts med rekryteringsgrupper (s. 9–10). Jag utgår dock från de regler som gäller under försöksverksamheten fram till anställningsordningens införande. Ingen tillsättning inom den undersökta försöksverksamheten ”vilar” på den nya anställningsordningen.

32. Undantag för forskarassistenttjänster stipuleras i HF 4 kap. 20 §, se SFS, 1993:100, s. 365.

33. I undantagsfall förekommer även två sakkunniga vid tillsättningar av forskarassistenttjänster.

hänvisning. Godkända överklaganden bereds vid rektorsämbetets kansli som inhämtar yttranden från berörda parter, tjänsteförslagsnämnden och eventuellt också sakkunniga. Därefter sänds ärendet av rektor med ett eget yttrande till ÖNH, Överklagandenämnden för högskolan. ÖNH:s beslut kan inte överklagas.<sup>34</sup>

Behörighet för forskarassistenttjänst regleras i bl. a. HF 4 kap. 3, 10, 15 och 30 §§. Här står att behörig ”att anställas som forskarassistent är den som har avlagt doktorsexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen”. Vidare anges också att i ”första hand bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen högst fem år före ansökningstidens utgång”. Vid tillsättning av forskarassistenttjänst ska dessutom ”särskild vikt fästas vid vetenskaplig skicklighet”.<sup>35</sup> En forskarassistent ska anställas tills vidare, dock längst i fyra år, och under denna tid ska huvudsakligen forskning bedrivas.<sup>36</sup>

Enligt JämL åligger det arbetsgivaren att verka för att tjänster söks av både kvinnor och män, att aktivt söka efter personer av det underrepresenterade könet vid nyrekryteringar, samt att söka se till att andelen av det underrepresenterade könet efter hand ökar.<sup>37</sup> I tjänsteförslagsnämnden ska, med undantag av studentrepresentanten, båda könen vara representerade.<sup>38</sup>

## Material

Från början var undersökningen tänkt att omfatta tillsättningar av forskarassistenttjänster under 980101–981231. Insamling av dokument från dessa tillsättningar visade dock att underlaget blev för litet, varför undersökningen utökades till att omfatta hela försöksperioden så långt det var möjligt, d.v.s. 970101–990301.<sup>39</sup> De dokument som samlades in var av följande slag: kungörelser av tjänster, sakkunnigutlåtanden, beslutsprotokoll från tjänsteförslagsnämnder, samt samtliga handlingar för tillsättningar som överklagats till ÖNH.

För att få tillgång till relevant jämförelsematerial har jag även läst dokument för de tillsättningar av forskarassistenttjänster som, av olika skäl, inte omfattas av försöksverksamheten. Här har jag främst inriktat mig på tillsättningar som sker inom tjänsteförslagsnämnderna. Totalt består materialet av omkring 1.500 A4-sidor, varav framför allt sakkunnigutlåtanden för tillsättningar inom försöksverksamheten med sökande av båda könen studeras noggrant.

34. Juntura, 1995, s. 20ff.

35. SFS, 1998:1003, s. 11–12. Jfr. SFS, 1993:100, s. 364–365.

36. SFS, 1998:1003, 4 kap. 3 och 30 §§, s. 9 och 15.

37. JämL 8 och 9 §§, SFS, 1991:433, s. 690.

38. Enl. ändr. i HF, se SFS, 1995:944, s. 1673. Regeln medger inga undantag.

39. Jag satte sista datumet vid 990301 för att undvika att få uppgifter om tillsättningar där överklagandetiden, som är tre veckor, ännu ej gått ut. Dokumenten begärdes in från fakultetskanslierna vid Uppsala universitet respektive ÖNH utifrån en lista över samtliga anställda forskarassistenter för tidsperioden.

## En kvantitativ metod

I den kvantitativa delen av resultatpresentationen använder jag ett analysförfarande som på det stora hela följer en norsk undersökning från slutet av 1980-talet genomförd av Elisabeth Fürst.<sup>40</sup> Hon tittar inte särskilt på forskarasistenter utan fokuserar istället professorer, docenter och amanuenser. Det medför att jag inte gör några jämförelser med resultaten från undersökningen mer än då det är fråga om stora generella tendenser.

Fürst delar in tillsättningsprocessen i fyra steg, och beräknar andelen kvinnor och män vid varje. Som grund för beräkningen av andelarna tar hon det första steget, antalet sökande, som då motsvarar 100 procent. De tre övriga stegen är när de sökande kvalificerar sig, rangordnas och tillsätts.

Att sökande *kvalificerar* sig är detsamma som att de ska vara behöriga, men i tillsättningsprocessen för forskarasistenttjänster inom försöksverksamheten finns inte ett motsvarande enkelt kriterium. I en del fall förklaras sökande som obehöriga först när tillsättningsprocessen når fram till beslut i tjänsteförslagsnämnden, t. ex. för att de har en doktorsexamen som är äldre än fem år.<sup>41</sup> Istället för ett behörighetskriterium fokuserar jag om den sakkunnige gör en bedömning av den sökande. Jag ersätter således Fürsts ”kvalificerade” med steget ”sakkunnigbedömda” i den kvantitativa analysen.<sup>42</sup>

*Rangordningen*, det tredje steget i Fürsts undersökning, delar jag upp i två komponenter. Dels hur sakkunniga rangordnar, dels hur tjänsteförslagsnämnder rangordnar. Det visade sig under analysens gång att det fanns viktiga aspekter att ta fasta på mellan rangordningarna, varför uppdelningen inkluderades. Jag räknar endast med ”ettan”, ”tvåan” och ”trean” vid båda rangordningstillfällena, men tar med fler än tre sökande vid de tillfällen de sakkunniga placerar två eller flera sökande på samma plats. Detta sätt att dela upp placeringarna förekommer inte när tjänsteförslagsnämnderna rangordnar. När de senare rangordnar är det oftast mellan två sökande eller så nämns endast den sökande som föreslås till tjänsten.

Det sista steget i tillsättningsprocessen är själva *tillsättningen*. Här har jag kodat den person som anställdes som forskarasistent efter det att överklagandetiden gått ut.

I exemplet nedan, från Fürsts undersökning, skildras tillsättningar av professorer vid Norges samtliga universitet och distriktshögskolor för åren 1980–1984 (tabell 1).

40. Fürst, 1988. Den kvalitativa läsningen av materialet beskrivs närmare på s. 50.

41. Se s. 14 där reglerna för behörighet till forskarasistenttjänster beskrivs.

42. Jag kommenterar även tillfällen då sökande inte bedöms som kvalificerade vid andra steg i tillsättningsprocessen.



				K	14
				M	20
				tillsatta	
		K	31	M	50
		M	56	rangordnade	
K (N=29)	100	kvalificerade			
M (N=594)	100	sökande			

Tabell 1. Tillsättningsprocessen för professurer vid Norges distrikthögskolor och universitet, i procent av sökande, efter kön 1980-1984.<sup>43</sup>

Motsvarande steg i den här undersökningen är *sökande*, *sakkunnigbedömd*, *rangordnad av sakkunnig*, *rangordnad av tjänsteförslagsnämnd*, samt *tillsatt*. Vid varje steg i den av Fürst studerade tillsättningsprocessen är andelen kvinnor lägre än andelen män. För att kunna avgöra om det är fråga om diskriminering av kvinnor förutsätts, skriver Fürst, att en definition av kvinnor och män som grupp görs. Fürst diskuterar då följande möjliga, generella förhållanden:

1. Kvinnor som söker till akademiska tjänster är mindre kvalificerade än män.
2. Kvinnor och män som söker till akademiska tjänster är lika kvalificerade.
3. Kvinnor som söker till akademiska tjänster är mer kvalificerade än män.

Fürst avvisar det första alternativet som en förlegad idé om kvinnors kompetens, ett argument som används för att diskriminera kvinnor vid tjänstetillsättningar. Det andra alternativet förutsätter, menar hon, att akademien förstås som könsneutral, d.v.s. att kön inte spelar någon roll vid tjänstetillsättningar. Detta avfärdas med hänvisning till empiriska undersökningar som beskriver kvinnors generellt sämre positioner och situationer i akademien. Det tredje alternativet, menar Fürst, är rimligt och talar för att kvinnor i akademien är ”överlevare” – kvinnor som söker akademiska tjänster utgör en starkare selekterad grupp än manliga sökande.<sup>44</sup>

Som kommer att framgå nedan finns det problem med samtliga alternativ såsom Fürst formulerar dem. Anledningen till att jag ändå väljer att använda det kvantitativa sättet att beräkna och presentera materialet är att det kan ge viktiga, generella beskrivningar av hur försöksverksamhetens forskarassistenttjänster tillsätts. Framför allt kan de tillfällen där kvinnor tenderar att försvinna ur tillsättningsprocessen urskiljas och granskas mer noggrant.

När Ulla Riis och Leif Lindberg diskuterar Fürsts studie konstaterar de att ”hennes antagande om starkare selektion i gruppen kvinnor” blir centralt för hennes analys, då det inte går att göra en överprövning av sökandes meriter i efterhand.<sup>45</sup>

43. Ibid., s. 59.

44. Ibid. s. 55–56.

45. *Ds*, 1996:14, s. 33. Det går inte att tillkalla nya sakkunniga för att göra bedömningar av ansökningshandlingar i syfte att kontrollera hur de ordinarie sakkunniga sköter sin uppgift. Det kräver mycket tid och expertkunskaper inom varje område där tillsättningar sker. Därmed inte sagt att granskningar av sakkunnigutlåtanden inte kan göras.

Vidare, menar Riis och Lindberg, blir det problematiskt av samma anledning när Furst hävdar ”att gruppen kvinnor som faktiskt söker tjänster knappast är mindre meriterade än motsvarande grupp män utan lika eller mer meriterade”. Dessa ”antaganden var provocerande i sig själva”, fortsätter de, apropå den debatt som följde i undersökningens spår, och tillägger att Furst ”har inte visat eller försökt visa empiriskt att antagandet gäller”. Och, avslutar de, därmed ”blir detta antagande en svag punkt i det resonemang hon bygger upp”.<sup>46</sup>

Men Riis och Lindbergs eget resonemang om ”överlevare” lite senare i texten är problematiskt i sig. De refererar den debatt som följde på Furst studie och konstaterar då i anslutning till en av debattörerna, som ett slags klargörande, att

”Överlevarna” i en starkt selekterad grupp är alltid starkare än de som fallit bort från samma grupp, men det är rimligt att anta att de är svagare än de bästa bland ”överlevarna” i en grupp med många ”överlevare”.<sup>47</sup>

Ju fler personer i en grupp, desto bättre blir de som håller sig kvar lyder budskapet. Men vad grundar sig det på? Här tror jag att begreppet ”överlevare” ges för stor relevans. Det handlar rimligen inte om att peka ut vem som ”överlever” bäst i vilken grupp. I Riis och Lindbergs resonemang blir konsekvensen att alternativ ett här ovan, att män är mer kvalificerade än kvinnor generellt, bekräftas. Fler män söker akademiska tjänster generellt och särskilt många inom teknisk-naturvetenskapliga fakulteten. Det är också fler män som tillsätts på akademiska tjänster, särskilt inom teknisk-naturvetenskapliga fakulteten. Betyder det då att de män som tillsätts på akademiska tjänster, särskilt inom teknisk-naturvetenskapliga fakulteten, är mer kvalificerade än kvinnor som tillsätts på motsvarande tjänster? Det instämmer nog inte ens Riis och Lindberg i.

Fursts poäng med begreppet ”överlevare” är att påtala en teoretisk förståelse för att kvinnor möter fler barriärer, eftersom de befinner sig i en traditionellt manlig, vetenskaplig värld som utestänger, diskriminerar och/eller osynliggör dem mer eller mindre öppet, mer eller mindre ofta, samt med varierande konsekvenser. Det är egentligen en fråga om att utgå från att kön strukturerar det akademiska systemet generellt och den akademiska tjänstetillsättningsprocessen mer specifikt.<sup>48</sup> Att Furst fastnar för idén att kvinnor är mer kvalificerade för att de möter könsspeci-

46. Ibid. Här ska nämnas att Fursts kvalitativa metod fick betydligt mer kritik än den kvantitativa i norsk dagspress. Men det som gör det viktigt att ta upp grundvalarna för hennes undersökning är att den fick ett stort inflytande i den svenska jämställdhetsdebatten och har, liksom i föreliggande fall, bidragit med idéer och tillvägagångssätt för andra undersökningar av tillsättningar inom akademien (utöver Ds, 1996:14, även Eliasson & Karubi, 1989; Fredman, 1994, m. fl.).

47. Ibid., s. 34. Jag har ersatt ett felskrivet ”som” med ”från” i citatet.

48. Se s. 23ff för en diskussion kring hur detta kan förstås. Att kön verkar som en strukturerande princip i de flesta relationer, organisationer och samhällen är väl dokumenterat och jag finner det inte meningsfullt att bekräfta detta genom att räkna upp referenser i god akademisk ordning. För den som är intresserad, dock, kan jag rekommendera följande litteratur: Caplan, 1993; Harding, 1986, 1991; Hubbard, 1990, särskilt kap. 3; Keller, 1985; Lie, Malik & Harris, 1994; Lie & O’Leary, 1990; samt Minnich, 1990.

fika barriärer är dessvärre problematiskt även det. Varför blir kvinnor mer kvalificerade av att möta motstånd? Att kvinnor i det akademiska systemet får prestera mer än män är otvivelaktigt.<sup>49</sup> Att de därmed blir mer kvalificerade för en tjänst skulle då bero på att de tvingas vara mycket bättre än sina manliga kollegor för att lyckas. Detta, menar jag, kan säkert vara fallet många gånger. Men oavsett om det stämmer eller ej, riskerar resonemanget att få nya problem på halsen.

Om det visar sig att en större andel kvinnor än män, i förhållande till båda gruppernas andel av de sökande, får tjänster, hur ska då frågan om könsdiskriminering vid tillsättningar problematiseras? Om en större andel kvinnor får tjänster än motsvarande andel kvinnor som söker, verkar det ju som om att det akademiska systemet i själva verket tar vara på den högre kvalitén hos de kvinnliga sökande. Argumentet att kvinnor är mer kvalificerade än så blir förmodligen svårt att driva i längden. Hur hög andel av de tillsatta måste kvinnor vara innan deras kvalifikationer bedöms ”rättvist”? *Problemet, menar jag, är att frågan i sig är felställd.*

Det går inte att utifrån en tes om vilket kön som är mest selekterat, vilka individer som är överlevare, vilka kroppar som konkurrerar med flest kroppar, uttala sig om huruvida kvinnor möter barriärer, diskrimineras vid tillsättningar eller missgynnas på annat vis. Motsvarande gäller, naturligtvis, att då en andel av något kön, som i förhållande till en andel av det andra könet, skiljer sig åt eller är lika stor vid ett visst steg i tillsättningsprocessen, så betyder inte det att personer av det ena könet diskrimineras, behandlas lika eller favoriseras. Åtminstone inte om det bygger på en idé om att en person av det ena könet är mer eller mindre kvalificerad för att den personen tillhör just det könet. Däremot, och det är helt avgörande, medför ett *antagande om att kön som strukturerande kategori formar en tillsättningsprocess som i grunden, i själva sin utformning, blir diskriminerande*, att det blir möjligt att uttala sig om de tendenser som avspeglar sig i jämförelsen mellan könsandelar i tillsättningsprocesser inom akademien.

49. Konkret visar sig detta bl. a. i en av Wennerås & Wolds, 1996, undersökningar av MFR, där det framgår att kvinnor behöver prestera dubbelt så mycket som män för att bedömas vara lika kompetenta. Utöver det finns alltför många vittnesbönder från kvinnor i akademien om diskriminering, trakasserier, motstånd från akademiska män, tvivelaktiga bedömningar i sakkunnigutlåtanden m.m., för att det ska gå att hävda att det akademiska systemet behandlar alla lika oavsett kön (se Kärrby, 1984; SOU, 1995:110, del B; och texter som skildrar kvinnors erfarenheter vid universitet utanför nordnorden som Kolodny, 1996; Martin, 1994, kap. 1; samt Mois, 1996, fängslande analys av Simone de Beauvoirs liv som kvinna i det franska intellektuella fältet). Vad beträffar sexuella trakasserier finns idag ett stort antal undersökningar som visar att det, vid alla universitet och alla fakulteter, förekommer att manliga handledare trakasserar kvinnliga doktorander/studenter, att manliga lärare trakasserar kvinnliga lärare och studenter, och att manliga studenter trakasserar kvinnliga studenter. Förekomsten av sexuella trakasserier pendlar mellan sju och 40 procent i Sverige, beroende på frågeställning och urval (Borgblad, 1992, s. 7ff; Eliasson, 1998, s. 10; Frisell & Ulmanen, 1992, s. 7; Larshamre & Nording, 1993, s. 11ff). För en internationell jämförelse, se Thomas & Kitzinger, 1997. Att kvinnor trakasserar män tillhör ett försvinnande litet undantag och, dessutom, vad menas egentligen med sexuella trakasserier i de fallen?

När Riis och Lindberg försöker frigöra sig från Fürsts frågeställning och val av teori tenderar de att trilla tillbaka i ett oproblematiserande perspektiv som utgår från att det inte föreligger olika villkor för kvinnor och män i akademien. Till exempel skriver de att de i sin läsning av Fürst har

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”.<sup>50</sup>

*Observationen, mätningen och den iakttagbara bäraren av det teoretiska innehållet* separeras från *föreställningar* om det som sker i *det som synes ske*. Ett kunskaps-teoretisk förhållningssätt<sup>51</sup> som *tar observationen för vad den synes vara* lämpar sig särskilt illa för analyser av något så komplext och ofullständigt dokumenterat som tillsättningsprocesser inom akademien. Men framför allt innebär det att det akademiska systemets normativa funktioner tas för givna. Indirekt, uttalat, medför Riis och Lindbergs perspektiv att individer antas konkurrera med varandra på lika villkor, att tillsättningsprocesser vilar på fastställda kriterier som behandlar alla lika oavsett kön, samt att den till framför allt sakkunniga delgivna makten att definiera kunskap och kön inte ifrågasätts överhuvudtaget.<sup>52</sup> Detta är det tidigare kritiserade alternativ två i Fürsts diskussion.<sup>53</sup>

## Tidigare forskning

*Christine Wennerås* och *Agnes Wold* studerar tillsättningar av forskarassistenttjänster vid MFR, Medicinska forskningsrådet.<sup>54</sup> I en första artikel beskriver de sin undersökning som visar att en hög andel kvinnor söker forskarassistenttjänster vid MFR under 1994 (44 %), men att 22 av 26 tjänster under det året tillsätts med män.

50. Ds, 1996:14, s. 83.

51. Jag vet inte om jag ska benämna det traditionell positivism eller bara en alltför enkel common-sense-analys.

52. I deras studie finns en del uttalanden som kanske kan användas för att argumentera mot min läsning. Jag ska här bara ta upp några exempel. Bland annat gäller det ett förslag om att begränsa de sakkunnigas uppgifter (Ibid., s. 116–117). Här är det dock inte fråga om att begränsa deras maktutövande, snarare då att ge dem en än mer uttalad roll som ”experter”. Vidare föreslår de att s. k. immateriella akademier ska inrättas (s. 117), där den som så vill kan ansöka om att bli kompetensbedömd och få professorstiteln utan att gå den vanliga tjänstetillsättningsvägen. Ett sådant system har nu införts och innebär, menar jag, inte att normerna för det akademiska systemet förändras på något vis. Alltjämt gäller i princip samma kriterier för bedömning av ansökningar och alltjämt är det sakkunniga och tjänsteförslagsnämnder som definierar och bedömer. Och det är just vad de själva konstaterar: ”detta skulle bidra till en nödvändig rationalisering av tjänstetillsättningsystemet *utan att rucka på detta systems grundvalar*” (s. 117–118, min kurs.). För en mer teoretiskt förankrad kritik av den individorienterade och i grunden liberala synen på akademien som här företräds, se Bourdieu, 1996, s. 120ff, som kopplar kritiken till tid och makt, eller Jewson & Mason, 1986, framför allt s. 312ff, som diskuterar detsamma i termer av ideologi.

53. Johnsson, 1997, skriver att hon ”bara funnit en enda studie som pekar på att kvinnor inte diskrimineras (vid tjänstetillsättning), författad av professor Ulla Riis och docent Leif Lindberg” (s. 19).

54. Wennerås & Wold, 1995a, 1995b, 1996, 1997.

Vidare jämförs citeringsfrekvensen i internationella tidskrifter för 1994 års sökande till tjänster med det faktiska utfallet i tillsättningarna. De ville ta reda på om kvinnor konkurrerar på samma villkor som män, men i själva verket ”hade en man som var citerad 0–4 gånger under året större chans att få en tjänst än en kvinna som citerats minst 15 gånger”.<sup>55</sup> Wennerås och Wold konstaterar med detta som bakgrund att ”mellan tio och 15 män fick forskarassistenttjänster som förmodligen skulle ha gått till kvinnor om Medicinska forskningsrådets egna kriterier hade tillämpats”.<sup>56</sup>

I övrigt påtalas att de mentorprojekt som initieras vid MFR bara underblåser myten om att kvinnor har dåligt självförtroende. Vidare kritiseras även kvinnor-har-barn-argumentet, dels då endast en man och en kvinna är föräldralediga i deras material om 165 sökande, dels genom att ifrågasätta själva sättet att föra argumentationen i sig:

Beklämmande nog kommer ”barnargumentet” endast fram när det är attraktiva tjänster som diskuteras, barn hindrar förvisso inte kvinnor att ha en mängd tunga, dåligt betalda och oflexibla jobb i samhället.<sup>57</sup>

I nästa artikel beskriver Wennerås och Wold hur MFR nekar ett jämställdhetsombud tillgång till dokument som är offentliga i enlighet med offentlighetsprincipen. Ett tag verkar MFR till och med ha raderat tillsättningsdokumenten utan gallringsbeslut från riksarkivet.<sup>58</sup> De bemöter även den kritik deras första artikel fick, bland annat från huvudsekreteraren i MFR,<sup>59</sup> men i övrigt presenteras inga nya resultat.

I en tredje artikel året därpå analyserar de ett material med s. k. poängbedömningar av de sökande från deras ursprungliga undersökningsgrupper. Detta material blev tillgängligt först efter ett utslag i kammarrätten. Utifrån en analys av poängbedömningarna, som inte berörs närmare här, konstaterar Wennerås och Wold att en kvinna som söker en forskarassistenttjänst måste prestera *dubbelt så mycket som en man* för att anses som lika kompetent, och att kompetens

i MFR:s ögon, åtminstone vid bedömningen till 1995 års forskarassistenttjänster, innebär att vara vetenskapligt produktiv, att vara man, och att vara personligen bekant med MFR:s bedömare.<sup>60</sup>

I en fjärde och sista artikel summeras flera av de tidigare resultaten. Därtill fogas också en kritisk diskussion kring bedömningskriterier och betydelsen av kön vid tjänstetillsättningar.<sup>61</sup>

55. Ibid., 1995a.

56. Ibid.

57. Ibid.

58. Ibid., 1995b. Se även ibid., 1998, s. 83.

59. Se Stendahl, 1995.

60. Wennerås & Wold, 1996.

61. Ibid., 1997, särskilt s. 343.

I *Mona Eliassons* och *Irini Karubis* undersökning granskas tillsättningar av samtliga tjänster vid Uppsala universitet för tiden 1973–1983. I studien analyseras forskarassistenttjänster separat som en bland flera tjänstetyper och de redovisade resultaten fokuserar främst andelen kvinnor. Under tidsperioden söker kvinnor framför allt forskarassistenttjänster (53 %), medan andelen sökande kvinnor till övriga tjänster är betydligt lägre.<sup>62</sup> Andelen sökande män är högst för professorer, 39 procent, och endast 27 procent för forskarassistenttjänster:

Kvinnliga sökande är koncentrerade till den lägsta tjänsten, där hälften av kvinnorna återfinns. Fler män sökte tjänster på fler nivåer, men samtidigt var det betydligt fler män som intresserade sig för de högsta tjänsterna.<sup>63</sup>

När Eliasson och Karubi granskar de tjänster som söks av båda könen framkommer att forskarassistenttjänster utgör den tjänstetyp som flest män konkurrerar med kvinnor om. Samma mönster avtecknar sig även när andelen kvinnor och män jämförs för erhållna tjänster.<sup>64</sup> Därefter beskrivs relationen mellan andelen sökande och tillsatta för forskarassistenttjänster, uppdelat på kön, och då visar det sig att andelen kvinnliga sökande uppgår till 37 procent och andelen tillsatta till 33 procent. Det kan därför ”vara svårare för kvinnor än män att hävda sig i en och samma ansökningsituation vid Uppsala universitet”.<sup>65</sup> Dessutom återspeglar inte utfallet

vetenskapssamhällets önskan om vem som skulle få en tjänst, eftersom det i flera fall rör sig om kvinnor som placerats efter manliga sökande och där männen som stod före har hoppat av.<sup>66</sup>

Efter en kvalitativ genomgång av tillsättningarna, där tendenser i materialet och ett par specifika exempel presenteras, drar de slutsatsen ”att det finns små men tydliga tendenser vid akademiska tjänstetillsättningar att favorisera män på kvinnors bekostnad i en konkurrenssituation”.<sup>67</sup>

*Kerstin Norén* studerar framför allt sakkunnigutlåtanden, men även andra dokument, vid samtliga tjänstetillsättningar vid Göteborgs universitet 1988–1994 som överklagas. Sammanlagt 20 kvinnor och 36 män söker forskarassistenttjänster i Noréns material och i ”proportion till sin andel av de sökande fick något fler kvinnor än män de lediga forskarassistenttjänsterna”.<sup>68</sup> Undersökningen rör främst hur kategoriseringar av adjektiv används av de sakkunniga om sökande av båda könen och bara undantagsvis kommenteras särskilda tjänstetillsättningar

62. Eliasson & Karubi, 1989, s. 9. Andelen sökande kvinnor till andra tjänster är: professor (13 %), docent (19 %) och lektorat (16 %).

63. *Ibid.*, s. 11.

64. *Ibid.*

65. *Ibid.*, s. 12.

66. *Ibid.*

67. *Ibid.*, s. 24.

68. Norén, 1997, s. 17.

och forskarassistenttjänster mer specifikt.<sup>69</sup> Hennes huvudresultat i övrigt är att kvinnor som överklagar tjänster nästan alltid åberopar jämställdhetsskäl, men inte i första hand, för där hävdar de att de är överlägsna vetenskapligt, pedagogiskt och/eller administrativt. Trots det är det jämställdhetsargumentet som ger störst utslag.<sup>70</sup>

Det finns en tendens hos tjänsteförslagsnämnderna att, särskilt vid tillsättningar av forskarassistenttjänster, beakta jämställdhetsaspekten i högre grad än andra universitetsorgan (som t. ex. fakultetsnämnderna). Norén konstaterar att detta är viktigt att ge akt på, eftersom det för en del kvinnor som tillsätts är helt avgörande om jämställdhetsaspekten beaktas eller ej av tjänsteförslagsnämnderna.<sup>71</sup> Vidare skriver Norén att en väsentlig skillnad föreligger mellan könen beträffande motiveringar i utlåtanden och protokoll för den slutgiltiga tjänsteinnehavaren:

De 16 manliga tjänsteinnehavarna fick i nästan samtliga fall sina förordnanden med hänvisning till större vetenskaplig skicklighet eller centralitet inom ämnet. Bara fyra kvinnor [av sju] fick sin tjänst med samma motivering.<sup>72</sup>

*Titti Fredman* granskar tjänstetillsättningar vid Stockholms universitet under 1980, och särskilt då sakkunnigutlåtanden. Totalt tillsätts 23 forskarassistenttjänster i hennes material, med kvinnor som 17 procent av de sökande och 26 procent av de tillsatta.<sup>73</sup> Även här beskrivs några särskilda tillsättningar lite mer ingående, varav två forskarassistenttjänster,<sup>74</sup> men i övrigt saknas statistiska och mer systematiska, kvalitativa analyser i undersökningen. I slutsatserna kritiserar hon framför allt sakkunnigutlåtandenas skönsmässighet:

Jag hittade utan svårigheter tio tillsättningsärenden med uppseendeväckande sakkunnigutlåtanden skrivna av män. På olika sätt har de sakkunniga sorterat bort kvinnorna. De har yttrat sig på ett egendomligt eller bristfälligt sätt, gjort tveksamma jämförelser eller helt enkelt ignorerat kvinnorna på ett påtagligt sätt.<sup>75</sup>

*Ulla Riis* och *Leif Lindberg* studerar 311 tjänstetillsättningar vid svenska universitet för olika år under perioden 1982–1994. De granskar 126 ärenden som har sökande av båda könen lite närmare, och gör en kvalitativ analys av 24 tillsättningar där överklaganden inlämnas, jämställdhetsaspekten beaktas eller oenighet i tjänsteförslagsnämnden uppstår. Av deras undersökning framgår att andelen kvinnliga sökande till forskarassistenttjänster, med sökande av båda könen, är 30,3 procent, men inte någonstans ges besked om andelen tillsatta.<sup>76</sup> Till samtliga tjänster med sökande av båda könen blir 46 procent av kvinnorna och 50 procent av män-

69. *Ibid.*, s. 42–51.

70. *Ibid.*, s. 33–34.

71. *Ibid.*, s. 17–18.

72. *Ibid.*, s. 52.

73. Fredman, 1994, s. 40.

74. *Ibid.*, s. 48–50.

75. *Ibid.*, s. 54.

76. *Ds*, 1996:14, s. 53–56.

nen tätgruppsplacerade, men det framgår inte om detta avser sakkunnigutlåtanden eller tjänsteförslagsnämnder.<sup>77</sup> Tyvärr görs inte mer än några korta referat av hur specifika tillsättningar av forskarassistenttjänster går till.<sup>78</sup>

### Teoretiska reflektioner

Här drar jag bara upp några generella drag för hur kön strukturerar akademien.<sup>79</sup>

#### *Kön och akademien*

Trots att det var mer än 125 år sedan kvinnor fick formellt tillträde till universitetsstudier (1873),<sup>80</sup> har representationen av kvinnor vid universitetens högre utbildningar och tjänster ännu inte ökat i proportion till antalet sökande och nyantagna. Än idag präglas universiteten av en starkt könsstrukturerad ordning. Den tar sig uttryck i en generell *vertikal* och *horisontell* segregering av kvinnor och män på olika tjänster och utbildningsplatser inom universiteten.<sup>81</sup>

Den *vertikala* könssegregeringen består i att kvinnor och män är inordnade hierarkiskt, d.v.s. kvinnor finns i botten och män i toppen av universitetshierarkin.<sup>82</sup> Det är först på universitetens grundutbildningar som kvinnor och män är *genomsnittligt* lika representerade, med en lätt överrepresentation av kvinnor. Men ju längre upp i hierarkin, desto färre kvinnor finns det.

Den *horisontella* könssegregeringen är även den påtaglig. Kvinnor är överrepresenterade inom vissa kunskapsfält och i stort sett frånvarande inom andra. Vård- och lärarutbildningarna är kraftigt kvinnodominerade, medan flertalet utbildningar inom teknisk-naturvetenskapliga fakulteten är starkt mansdominerade. Kvinnliga doktorander utför oftare administrativa tjänster och undervisar i större utsträckning än män som får mer tid över för forskning. En annan aspekt av den horisontella könssegregeringen är det faktum att kvinnor beviljas forskningsanslag i mindre utsträckning än män och att skillnaden i bidragens storlek, till männens fördel, är markant. Även inom löneområdet råder en ojämn könsfördelning,

77. Ibid., s. 76 och 81.

78. Ibid., s. 96–98 och 145–150.

79. Efter Bondestam, 1997, kap. 1, 1999, kap. 1. Hänvisningar i fotnoter syftar i denna del till att vägleda läsaren till texter och textavsnitt där de aspekter som diskuteras beskrivs mer utförligt.

80. Ohlander, 1994, s. 46ff.

81. Se Hirdman, 1988, 1990, om särskiljande och hierarkisering. Mer generellt kan hävdas att samhälleliga institutioner, d.v.s. familjen, lönearbetet, sexualiteten, våldsutövandet, kulturen, staten etc., och de flesta organisationer, d.v.s. universiteten, offentliga verk, politiska partier, privata företag etc., är sociala strukturer där män är generellt överordnade, privilegierade och har stor tillgång till makt och maktresurser och där kvinnor är generellt underordnade, segregerade och/eller helt utestängda med liten tillgång till makt och maktresurser. Se framför allt Acker, 1990; Calás & Smirchich, 1992; Mills & Tancred, 1992; Walby, 1990.

82. Jag genomför här ingen sifferexercis för att bekräfta denna ordning. Det har gjorts och görs, på ett mer eller mindre omfattande vis, i snart sagt varje studie som diskuterar kön och akademien. Könsfördelningen för forskarassistenter redogörs däremot för i detalj på s. 30–34.



där t. ex. kvinnliga forskarutbildade har lägre genomsnittslön än sina manliga kollegor efter disputationen.<sup>83</sup>

Den vertikala och horisontella könssegregeringen förstås, alltför ofta, som ett utslag av att kvinnor själva väljer andra ämnen, att kvinnor prioriterar barn och familj istället för karriär eller att de inte vill göra karriär överhuvudtaget, att kvinnor är mindre kompetenta än män, har sämre självförtroende, sämre motivation etc., vilket, tillsammans med en rad andra mer eller mindre vedertagna argument, huvudsakligen är *myter* om kön och utbildning.<sup>84</sup> Universitetet är, kort och gott, en miljö som genomsyras av en manlig norm vilken, med relativt få eller inga undantag, (re)produceras kontinuerligt av de personer som ingår däri.

Slutligen bör alla de kvalitativa aspekter av jämställdhet som ofta är mer svårgripbara i sammanhanget, men som ändå står i relation till den vertikala och horisontella könssegregeringen, nämnas: kurslitteraturens, lektionernas, seminariernas och handledningarnas ofta könsblinda utformning och innehåll, förekomsten av sexuella trakasserier och manlig handplockning vid tjänstetillsättningar, en påtaglig marginalisering och ett otillbörligt osynliggörande av kvinno- och könsforskning m.m. Samtliga här uppräknade aspekter utgör, i den mån de ignoreras eller osynliggörs, betydelsefulla delar av den kontinuerliga (re)konstruktionen av såväl hinder för kvinnors akademiska karriärer som tron på en könsneutral och värderingsfri akademisk kultur.

### *Vems ”dubbla roller”?*

Ett tema som många diskussioner om kvinnor och akademin rör sig kring i undersökningar av tjänstetillsättningar är att kvinnors karriärmönster och det akademiska systemet i sig är varandras motsatser. Kvinnor (och män) förväntas forska och meritera sig för fasta tjänster under just den period då familjebildning och barnafödande vanligtvis sker.<sup>85</sup> Ett vanligt sätt att formulera problemet är att utgå från att kvinnor tenderar att slitas mellan ”dubbla roller” eller två ”giriga” institutioner: hem/familj och privatliv å ena sidan och den akademiska karriären å den andra.<sup>86</sup> Ett ökat engagemang i den ena sfären innebär ett minskat engagemang i den andra. Av tradition sköter kvinnor alltjämt barn och hem i större utsträckning än män, vilket medför en väsentligt större belastning för kvinnor, mindre eller ingen fritid, samt betydligt mer ansträngda ”produktionsförhållanden” i båda sfärerna. Detta leder till att kvinnor kan behöva *mer tid* för forskning alternativt *mer tid* för hem/familj, vilket indirekt hämmar deras meritering i konkurrens med manliga sökande till forskarassistenttjänster.

83. Se s. 35f.

84. Caplan, 1993, kap. 3 och 4.

85. Stolte-Heiskanen, 1991, s. 44.

86. Acker, 1983, s. 192.

Tid/ålder blir då en avgörande faktor, eftersom forskarassistenttjänster av tradition brukar tillsättas med ”unga” och ”lovande” personer.<sup>87</sup> Samtidigt finns möjligheten att kvinnor får mer tid för forskning och därmed meritering eftersom de *inte* erhåller fasta tjänster lika snabbt som män efter disputation.<sup>88</sup> Kvinnor slipper administrativa uppgifter, tidskrävande undervisning (vilken i och för sig oftare faller på kvinnor än män) etc. som ofta följer med tjänster. Alltjämt är det ett problem *om* kvinnor meriterar sig under längre tid – de får en högre ålder som gör att det ser ut som om de inte har varit aktiva eller kompetenta nog.<sup>89</sup>

När kvinnor själva beskriver sin situation är det inte alltid i termer av två områden, eller giriga institutioner, i konflikt med varandra,<sup>90</sup> och givetvis finns det familjer, relationer och situationer där dylika problem inte uppkommer av olika anledningar. Ofta refereras också till forskning som ”bevisar” att gifta kvinnor (med barn) producerar lika mycket och med samma kvalitet som ogifta kvinnor utan barn.<sup>91</sup> En rimlig utgångspunkt är kanske att anta att kvinnors börda generellt sett är större än mäns, vare sig det är i form av materiella krav eller symboliska förväntningar, och att det kan *eller* inte behöver avspeglade sig i forskningsresultat och det personliga välbefinnandet.<sup>92</sup>

Men tid/ålder och kön kan också relateras till en *tidsordning som strukturerar akademien i sig*, där en ideal karriär med biologisk ålder och förväntad prestation är en implicit formulerad norm. Att underkasta sig det akademiska spelets regler innebär då att hela tiden stämma av sin situation gentemot gällande förväntningar, vilket (idealt och normativt) kräver 100-procentigt deltagande, aktivt och produktivt engagemang, samt stöd från de redan invigda och hierarkiskt högre positionerade i strukturen.<sup>93</sup> Att kvinnor mäts och mäter sig mot denna norm undergräver i så fall deras faktiska livssammanhang.

87. Ett dylikt antagande grundar sig här på internationella studier som påvisar ett klart samband mellan kön och ålder, till kvinnors generella nackdel. Se t. ex. Thagaard, 1994, s. 29–31, som summerar delar av forskningsläget.

88. *Ibid.*, s. 38.

89. *Ibid.*, s. 38–39. Det vill säga sett utifrån hur det akademiska systemet tenderar att gynna yngre och högproduktiva individer. Jfr. Lie, 1990, s. 124, som, med hänvisning till tid/ålder, menar att kvinnors livslinjer präglas av ”kumulativa nackdelar”.

90. Luukkonen–Gronow & Stolte–Heiskanen, 1983, s. 268–269.

91. Se t. ex. SOU, 1995:110, s. 18, not 4, som refererar till Cole & Zuckerman, 1987. De senare konstaterar att gifta kvinnor med barn producerar ungefär lika mycket som andra kvinnor, så slutsatsen (s. 89) blir att förklaringen till kvinnors situation i akademien inte (enbart) kan sökas i kvinnans ”dubbla roller”.

92. Se vidare i Carpenter, 1996, s. 148ff; Cole, 1981, s. 385ff; Luukkonen–Gronow & Stolte–Heiskanen, 1983, s. 278–279. Samtidigt kan ju invändas, som Pleck, 1990, s. 519, gör, att negativt laddade och väl etablerade föreställningar om kvinnor som mammor, forskare, förförerskor, hysteriska, manipulativa, oförutsägbara etc., dessutom inverkar på deras liv i akademien, vilket naturligtvis inte gör situationen enklare att hantera eller uthärda.

93. Bourdieu, 1996, s. 115ff.

Här finns också fröet till en kritik av hur maktutövning är institutionaliserad och hur den reproduceras inom akademien. Tidsordningen konstituerar en viss form av konkurrens vars främsta effekt tycks vara ett återskapande av själva ordningen i sig:

Långt ifrån att innebära ett hot om en evig revolution bidrar denna alla-mot-alla-kamp (vilken instiftar ett evigt tävlande mellan dem som en gång inträtt i loppet och som har de tävlingsdispositioner som både krävs och förstärks av loppet) just genom sin logik till reproduktionen av ordningen som ett system av tidsklyftor: å ena sidan eftersom själva tävlingen förutsätter och frammanar ett erkännande av loppets gemensamma insatser; å andra sidan eftersom konkurrensen vid varje ögonblick begränsas till de konkurrenter som befinner sig vid i stort sett samma punkt på löparbanan, och eftersom domarna är de som har en position längre fram i banan.<sup>94</sup>

Men räcker det med detta?<sup>95</sup> Hur påverkar det utgångspunkterna för läsningen av undersökningen om huvudfokus i det teoretiska avsnittet är kvinnor och deras situationer, deras konflikter, deras dubbla roller etc. *i relation till* en könshierarkiserad och könssegregerad organisation med en inbyggd tidsordning? Är det ens fruktbart att utgå från en förståelse av kvinnor som kategori på det sätt jag gör här ovan? Dessa frågor antyder att perspektivet måste vidgas något, lyftas från det omedelbaras nivå.

#### *Kvinnor som olikhetens kategori*

Kvinnors inträde i akademien innebär början på en konfrontation med krav på att överta institutionellt legitimerad makt som samtidigt är den makt som sätter upp barriärer, diskriminerar och utestänger dem.<sup>96</sup> Ofta leder detta till att konflikter i kvinnornas liv konstateras och diskuteras, i likhet med delar av mitt resonemang här ovan om giriga institutioner, när det i själva verket är fråga om könsstrukturerande mekanismer i organisationen som helhet.<sup>97</sup>

En aspekt som jag själv har analyserat är att kvinnor kontinuerligt och med olika retoriska, ideologiska och även materiella strategier definieras av det akademiska systemets logiker, av akademiska män, samt att kvinnor även definierar sig själva som *bärare av problemet med jämställdhet i sig*, eftersom det är kvinnors olikhet

94. Ibid., s. 118.

95. Frågar sig bl. a. Johnsson, 1997, s. 21, och Lindholm, 1988, s. 5.

96. Se Aisenberg & Harrington, 1988, kap. 3.

97. Vid svenska universitet är kvinnor inte jämställda med män. Att formulera det på så vis, att bli jämställd med någon, implicerar en för-givet-tagen norm, en premiss för likställighet, som ofta förbises när jämställdhet som begrepp, idé och politik problematiseras och diskuteras. Den utsagda normen för jämställdhet i den akademiska hierarkin, liksom i jämställdhetspolitiken överlag, är nästan undantagslöst den vite, västerländske mannen och den manlighet som omgärdar honom. Mannen och manligheten är på en och samma gång symboler för den vetenskapliga skickligheten och utsagda problemkällor i den svenska jämställdhetspolitiken. Mannen ger, som kropp i praktiken, form och röst åt konkurrens, hängivenhet, objektivitet och sanningssökande, samtliga aspekter intimt förknippade med akademisk verksamhet och framgång. Se Minnich, 1990, s. 37ff; Thornton, 1989, s. 119ff.

som skapar förutsättningen för att kräva jämställdhet.<sup>98</sup> Det blir kvinnorna själva det är fel på, att de inte söker tillräckligt många tjänster, att de har för dåligt självförtroende, mindre motivation, att de begränsas av sina barn, hem och familjeansvar och åtskilliga andra myter om kön och utbildning.

Detta problemkomplex kallar jag i ett annat sammanhang för *olikhetens paradox*,<sup>99</sup> vilken, i delvis andra termer, utgör en ofta diskuterad problemställning inom feministisk teori. Jag vill koppla paradoxen direkt till hur svensk jämställdhetspolitik konstruerar kvinnor som en olikhetens kategori. Grunden för paradoxen är att kön strukturerar vardagen för kvinnor (och män) på så sätt att en könsolikhet hela tiden återskapas. Men i jämställdhetspolitiken, liksom i litteraturen, media, politiken, akademien etc., är det nästan undantagslöst så att jämställdhet diskuteras i termer av kvinnor som olikhetens kategori: *deras* rätt till lika möjligheter, rättigheter och löner, *deras* underrepresentation på fasta tjänster, *deras* problem att hantera konflikten mellan privat och offentligt liv etc. Det kan i och för sig vara rimligt ibland, men det är också här paradoxen uppstår, som kanske kan sammanfattas på följande lite schematiska vis:

Kategorin kvinnor som olika (1) definierar ett behov av jämställdhet och (2) förankrar problemet med att skapa jämställdhet i kategorin kvinnor i sig, vilket (3) motarbetar eller omöjliggör jämställdhet i betydelsen lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter för alla individer oavsett kön. Konsekvensen blir att (4) de olikheter som kvarstår mellan könen, och som skapar olika rättigheter, möjligheter och skyldigheter mellan kvinnor och män, till kvinnors nackdel i de flesta fall, kvarstår och medför därmed att cirkeln sluts och resonemanget börjar om från början.<sup>100</sup>

Det är givetvis inte fråga om ett allt uteslutande mönster. Kvinnors och mäns situationer och positioner i akademien skiftar över tid, inom och mellan fakulteter, inom och mellan ämnesområden och vetenskapliga traditioner, samt inom och mellan relationer till varandra. Huvudpoängen är dock att varje incitament för jämställdhet tenderar att kräva det med kategorin kvinnor som grund. Så länge som likhet är målet och den likheten dels bygger på en normativ och outtalad manlighet, dels på en iakttagbar olikhet, som förankras i kvinnors representation, kvinnors lägre löner etc. och en därtill knuten orättvisa, blir den främsta konsekvensen av jämställdhetssträvan att olikheten, och därmed grunden för en underordning, reproduceras. En diskussion om vägar ut ur olikhetens paradox, om det nu finns några som är rationellt och meritokratiskt farbara, ryms inte här.<sup>101</sup>

I undersökningens empiriska avsnitt handlar det mycket om kvinnoandelar, kvinnors löner, kvinnor som inte har tid, kvinnor med en viss ålder o.s.v. Men det

98. Bondestam, 1997, s. 35–39.

99. *Ibid.*, 1999, s. 10ff.

100. *Ibid.*, s. 12.

101. Det kräver nämligen en grundläggande kritik av det akademiska systemets förmenta könsneutralitet, meritokratis anspråk på individens likhet inför dess procedurer och hela den liberala ideologi som strukturerar akademien, samt den strukturella maktordning som genererar kunskap i sig (som

som avses är (också) kvinnor som olikhetens kategori, som bestämda av bekönade relationer, könsnormerande institutioner och ett kontinuerligt maktutövande från enskilda intressenter i akademien. Därmed blir det också en fråga om det normerande, själva den grund varpå det akademiska systemets fungerande vilar, som alltför ofta blir en repressiv mekanism som utestänger, som diskriminerar, som osynliggör och som definierar. Kvinnor ”som” implicerar därför hela tiden ett normativt ”som”, en måttstock utifrån vilken kvinnor ”som” kan förstås.

Under framställningen i de kommande avsnitten ligger hela tiden fotnoterna som kritiska betraktare av brödtexten, med empiriska resultat från andra undersökningar och med en del teoretiska resonemang som försöker vrida perspektivet i andra riktningar än vad som är brukligt i flertalet undersökningar av tjänsteställningsprocesser.<sup>102</sup> Om det lyckas eller ej handlar till viss del om mitt sätt att skriva och framställa resultaten, men det är också i mångt och mycket avgörande hur läsaren närmar sig texten. Det är framför allt en kompromiss mellan att försöka tillgodose de förväntningar som undersökningar av den här typen ofta har utan att förlora en större diskussion om kön, makt och akademien ur sikte.<sup>103</sup>

## Disposition

- *Avsnitt 2* ger en kontextuell beskrivning av antalet forskarassistenter vid svenska universitet och högskolor, med hänsyn till jämförelser mellan universitet, fakulteter, andelen kvinnor och män, samt i relation till tid och löneutveckling. Här framträder vissa mönster som har betydelse för undersökningens senare avsnitt.
- *Avsnitt 3* innehåller en kvantitativ analys av tillsättningar av forskarassistenttjänster inom försöksverksamheten. Här beskrivs framför allt tillsättningsprocessen i detalj, med hänsyn till andelen kvinnor och män och med särskilt fokus på den teknisk-naturvetenskapliga fakulteten. Vidare ges även en bild av den övergripande tillämpningen av positiv särbehandling inom försöksverksamheten och andra generella aspekter relaterade till tillsättningsprocessen.
- *Avsnitt 4* är en kvalitativ del där de tillfällen då positiv särbehandling medför att en person av underrepresenterat kön erhåller en forskarassistenttjänst skärskå-

---

kommer till uttryck i bl. a. sakkunnigbedömningar och universitetsorganens byråkratiska, instrumentella agerande överlag). Här vill jag egentligen bara peka på problemets art, utan att för den skull undergräva undersökningens ”objekt”. Istället är poängen att undersökningen riskerar att bli en del av den reproducerande kraft som kan kritiseras för övertro på meritokratin etc., åtminstone så länge som läsningen utgår från att problemet inte existerar.

102. Ett mycket intressant undantag är Damms, 1996, teoretiska funderingar kring doktoranders och forskares karriärutveckling inom tekniska och naturvetenskapliga ämnen (särskilt s. 19ff).

103. Här syftar jag särskilt på paradoxen att undersökningar och utvärderingar beställs allt oftare samtidigt som resultaten från dem integreras allt mer sällan i organisationers verksamheter. Se Åberg, 1997, s. 73.

das. Vidare diskuteras även tillämpningar av positiv särbehandling i andra fall och de gånger då jämställdhetsaspekten beaktas i tjänsteförslagsnämnderna. Tre specifika tillsättningar granskas mer ingående för att belysa de betydelsefulla drag och oegentligheter som förekommer i dessa.

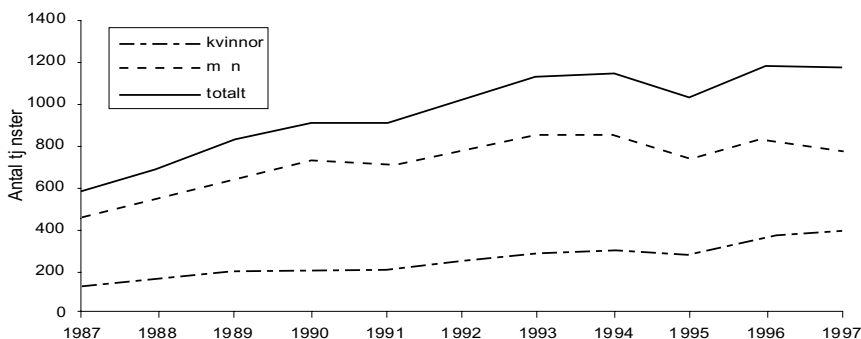
- *Avsnitt 5* ger en sammanfattning av huvudresultaten från undersökningen med kompletterande kommentarer. En del konkreta förslag ges till om och i sådana fall hur tillämpningen av positiv särbehandling och försöksverksamheten kan förbättras, utökas och eventuellt integreras i universitetets ordinarie rutiner. Avslutningsvis gör jag sedan ett par teoretiska reflektioner kring den akademiska meritokratin och positiv särbehandling.

# Forskarassistenter

## – en bakgrund

### Tendenser och jämförelser

Mellan 1987 och 1990 vidgas avståndet mellan kvinnor och män på forskarassistenttjänster, samtidigt som antalet tjänster ökar kraftigt. Under det år som följer sker en reducering av skillnaden, men därefter ökar avståndet igen fram till 1993. 1994 tar en kraftig nedgång vid i antalet tjänster som till stor del påverkar antalet män. 1995 ökar antalet kvinnor och män igen, men medan ökningen håller i sig för kvinnor, sker motsvarande reducering för män (figur 1).

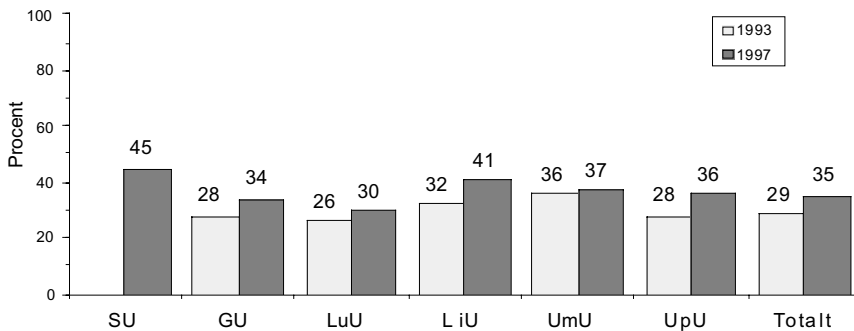


Figur 1. Antalet forskarassistenttjänster vid svenska universitet och högskolor efter kön 1987–1997.<sup>104</sup>

Tendensen är att när antalet forskarassistenttjänster ökar så ökar också antalet män. Det är först från 1996 och framåt som det sker en ordentlig ökning av antalet kvinnor utan att mäns antal ökar i motsvarande utsträckning och utan att antalet tjänster ökar.<sup>105</sup> Uppdelat på de olika universiteten framkommer skillnader i hur mycket andelen kvinnor ökar (figur 2).

<sup>104</sup>. Efter beräkningar av statistik i SCB, 1995, s. 342, 1998, s. 192. Könsuppdelad statistik saknas före 1987.

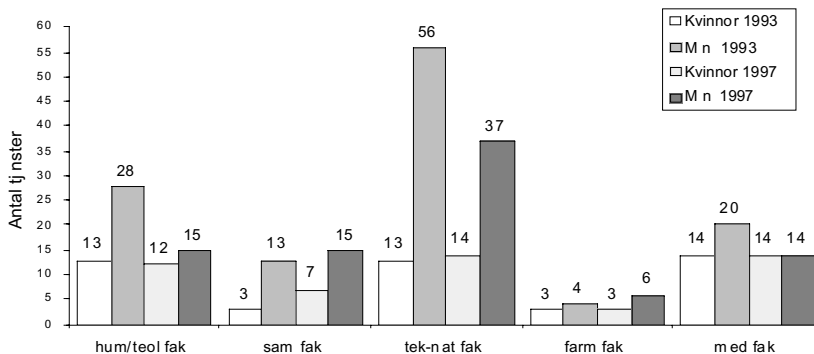
<sup>105</sup>. Ökningen av antalet kvinnor förklaras av att de 120 forskarassistenttjänster för underrepresenterat kön, som föreslogs av den socialdemokratiska regeringen i Prop., 1994/95:164, s. 38–39, tillsätts från hösten 1995 och framåt.



Figur 2. Andelen kvinnor med forskarassistenttjänst vid sex svenska universitet 1993 och 1997.<sup>106</sup>

Vid Uppsala universitet ökar andelen kvinnor med forskarassistenttjänst med åtta procentenheter mellan 1993 och 1997, vilket är den näst största ökningen jämfört med övriga universitet. Flest kvinnor med forskarassistenttjänst finns vid Stockholms universitet 1997 (45 %), medan Lund har endast 30 procent samma år. Umeå universitet uppvisar bara en marginell ökning av andelen kvinnor, medan Linköpings universitet ökar andelen med nio procentenheter.

Uppdelat på Uppsala universitets fakulteter för 1997 nyanseras bilden en hel del (figur 3). Den ökning av andelen kvinnor med forskarassistenttjänst, som figur 2



Figur 3. Antalet forskarassistenttjänster vid Uppsala universitet efter kön och fakultet 1993 och 1997.<sup>107</sup>

106. Efter beräkningar av statistik i tabellbilagor till Högskoleverket, 1996/97, s. 75–76; VHS, 1993/94, s. 34–35, över antal årsverken per personalkategori för budgetåren 1993 och 1997. Uppgifter för SU, 1993, saknas. SU räknas därför heller inte med i totalandelen. För att möjliggöra jämförelser med Uppsala universitet i den kvantitativa framställningen väljer jag åren 1993 och 1997, eftersom det bara är för dessa år jag har lyckats få tag i tillförlitlig statistik.

107. Uppgifterna bygger på Lönestatistik, 1993 (april), s. 11–15, 1997a (juli), s. 11–15. I just denna figur väljer jag att återge antalet kvinnor och män istället för andelen, eftersom underlaget för en procentuell beräkning är så pass litet vid två fakulteter. Uppgifter i figur 2 och 3 skiljer sig något åt eftersom beräkningar görs på två olika statistiska material. Humanistisk och teologisk fakultet är sammanslagna från början i lönestatistiken.



visar, förklaras främst av en minskning av antalet män inom framför allt teknisk-naturvetenskapliga och humanistiska/teologiska fakulteten. Totalt ökar antalet kvinnor från 46 st. 1993 till 50 st. 1997, medan antalet män minskar under samma tidsperiod från 121 st. till 87 st.

Störst könsskillnad finns vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten där män dominerar kraftigt, medan en tendens till utjämning mellan könen kan skönjas vid medicinska fakulteten. Samhällsvetenskapliga fakulteten har fler män än kvinnor såväl 1993 som 1997. Detsamma gäller för humanistiska/teologiska och farmaceutiska fakulteten. Teknisk-naturvetenskapliga fakulteten har fler forskarassistenter än någon annan fakultet (51 st. 1997). En jämförelse med andelen kvinnor med forskarassistenttjänst vid landets universitet och högskolor, uppdelat på fakulteter för 1997, ger en bild av hur Uppsala universitet ”klarar konkurrensen” (tabell 2).

Andel kvinnor 1997	hum/teol fak	sam fak	tek-nat fak	med/farm fak
<i>Uppsala universitet</i>	44 %	32 %	27 %	50 %
<i>Universitet/högskolor</i>	43 %	42 %	25 %	45 %

Tabell 2. Andelen kvinnor med forskarassistenttjänst vid Uppsala universitet respektive svenska universitet och högskolor efter fakultet 1997.<sup>108</sup>

Vid samhällsvetenskapliga fakulteten är andelen kvinnor betydligt lägre än vid samtliga universitet och högskolor. Vid medicinska fakulteten är andelen kvinnor och män lika stor, vilket innebär en jämnare könsfördelning än universiteten och högskolorna uppvisar sammantaget. Humanistiska/teologiska och teknisk-naturvetenskapliga fakulteten ligger i paritet med rikssnittet.

### Forskarassistenter och tid/ålder

En aspekt av hur forskarassistenttjänster fördelar sig mellan könen är innehavarnas ålder, som bl. a. ger en bild av den tid det tar att meritiera sig. I Elisabeth Fürsts studie av ”Akademia” finns en klar tendens till att äldre kvinnor sällan får tjänster före yngre män, medan det motsatta, att äldre män går före yngre kvinnor, är relativt vanligt.<sup>109</sup> I Ulla Riis och Leif Lindbergs svenska studie bekräftas inte den här formen av åldersdiskriminering. I sin analys finner de att ålder ”sannolikt inte varit utslagsgivande” eftersom det inte har ”varit möjligt att iaktta några systematiska skillnader som gäller bedömning av kvinnor respektive män”.<sup>110</sup> Men det har i

108. Efter Lönestatistik, 1997a (juli), s. 11–15; SCB, 1998, s. 194.

109. Fürst, 1988, s. 103.

110. Ds, 1996:14, s. 92 och 103.

huvudsak att göra med ett ”skevt” material och ett tvivelaktigt val av metod, vilket gör slutsatserna otillförlitliga.<sup>111</sup> Kerstin Norén konstaterar i sin analys av sakkunnigutlåtanden vid Göteborgs universitet att ålder ”nämns inte alltid, och det argumenteras aldrig om den (i skrift)”, vilket tyder på att ålder inte tycks förekomma särskilt frekvent som ett specifikt och uttalat kriterium i sakkunnigutlåtanden.<sup>112</sup>

En sammanställning över åldern på innehavare av forskarassistenttjänster ger inget svar på om könsrelaterad åldersdiskriminering förekommer vid tillsättningar eller ej. Däremot kan det visa om kvinnor tenderar att göra karriär i ett senare skede i livet än män (tabell 3).

Ålder och kön	25–29		30–39		40–49		50–59		60–64	
	k	m	k	m	k	m	k	m	k	m
<i>hum/teol fak</i>	-	-	3	6	6	8	3	1	-	-
<i>sam fak</i>	-	-	2	8	3	7	2	-	-	-
<i>tek-nat fak</i>	-	-	12	28	2	9	-	-	-	-
<i>med fak</i>	-	-	9	8	3	5	1	1	1	-
<b>UU - totalt</b>	-	-	<b>26</b>	<b>50</b>	<b>14</b>	<b>29</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	-
<i>Sv. univ/högsk</i>	10	9	200	514	141	215	42	32	2	-

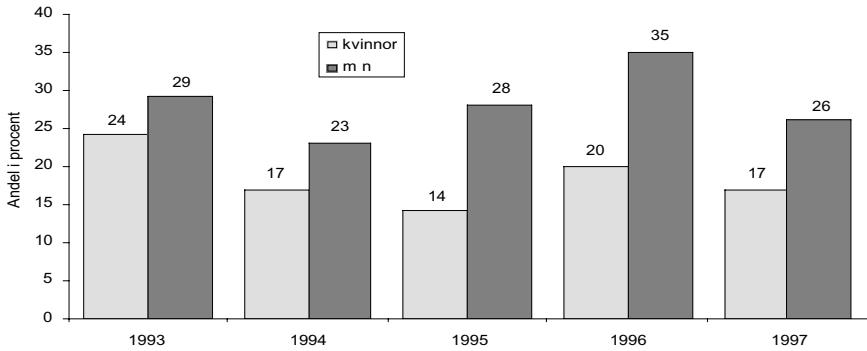
Tabell 3. Forskarassistenttjänster vid Uppsala universitet efter kön, ålder och fakultet och vid svenska universitet och högskolor efter kön och ålder 1997.<sup>113</sup>

Överlag är kvinnor överrepresenterade i åldern 50–59 och 60–64 år vid Uppsala universitet. Ett liknande mönster gäller för samtliga universitet och högskolor i Sverige. Det ger, i sig, anledning att tro att kvinnor ibland meriterar sig under längre tid än män, särskilt då inom humanistiska/teologiska och samhällsvetenskapliga fakulteten. Men ett nedslag i statistiken under ett specifikt år kan ge en missvisande bild. Genom att istället titta på andelen yngre kvinnor och män med forskar-

111. Först studerar samtliga 37 tillsättningar med kvinnliga sökande vid universitetet i Oslo under en sjuårsperiod (Först, 1988, s. 76 och 89). Riis och Lindberg väljer ut 24 av totalt 126 ärenden med kvinnliga sökande där överklaganden sker, oenighet i nämnden uppstår och/eller där jämställdhetsaspekten nämns eller beaktas (Ds, 1996:14, s. 56 och 81). Det senare medför en kraftig skevhet i urvalet som påverkar Riis och Lindbergs slutsatser, eftersom det uppenbart hör till det ovanligare att ”bråksaker” och beaktande av jämställdhetsaspekten förekommer än att ärenden utan anmärkningar behandlas. Av de 24 tjänsterna, som sedermera blir 21 stycken, får kvinnor elva (52%) och män tio (s. 93). Det bekräftar ytterligare att det är fråga om en kraftig skevhet i urvalet, eftersom kvinnor får 38 (31 %) av de totalt 122 tjänsterna (s. 76 – två ärenden avbröts, två var inte avslutade). Riis och Lindberg studerar endast uttalanden om sökandes ålder i sakkunnigutlåtanden, vilka ”förekommer sällan” (s. 103), medan Först analyserar de sökandes ålder i sig och hur sakkunniga inbegriper ålder i utlåtanden (1988, s. 102–106).

112. Norén, 1997, s. 16.

113. Lönestatistik, 1997a (juli), s. 11–15; SCB, 1998, s. 198. Uppgifter för farm. fak. saknas för Uppsala universitet.



Figur 4. Andelen kvinnor och män yngre än 34 år med forskarassistenttjänst vid Uppsala universitet 1993–1997.<sup>114</sup>

assistenttjänster, och hur fördelningen dem emellan förändras över tid, kan mönster urskiljas som mer tydligt kan relateras till tid/ålder (figur 4).

Andelen yngre kvinnor med forskarassistenttjänst är betydligt lägre än andelen yngre män, ett mönster som gäller för figurens hela tidsperiod. Det saknas därmed en tydlig tendens till könsutjämning i statistiken, vilket talar för att någon medveten strategi att rekrytera yngre kvinnor till forskarassistenttjänster inte har genomförts eller slagit igenom.

#### Forskarassistenter och löner

En viktig del i undersökningar av akademien är löneklyftor mellan könen, eller närmare bestämt hur löneskillnader mellan könen förändras över tid. Löneskillnaderna ger framför allt en bild av dels kvinnors sämre ekonomiska situation, vilken kan påverka deras forskningsprestationer,<sup>115</sup> dels den lägre status som generellt tillskrivs kvinnor och kvinnors forskning i jämförelse med män och deras forskning.<sup>116</sup> En tabell över medellöner vid Uppsala universitet bekräftar att det föreligger en könsskillnad som vid en del fakulteter till och med ökar över tid (tabell 4).

114. Lönestatistik, 1999. Åldern 34 år och yngre är det lägsta intervall statistiken anger.

115. Se Simeone, 1987, s. 47–50. Med ekonomisk situation menas kvinnors förmåga att försörja sig utan eventuell partner.

116. Flera studier visar att kvinnor tillskrivs lägre status än män vad gäller forskning och vetenskaplighet. På en empirisk nivå visar sig detta bland annat i seminariekulturen där generella mönster, strukturerade efter kön, gör att kvinnor tiger och män talar, att manliga lärare tilltalar och värderar män i högre utsträckning än kvinnor, att män stöds i sina anföranden mer än kvinnor, samt att män avbryter mer, medan kvinnor som försöker avbryta inte lyckas lika ofta som män (Gunnarsson, 1995, s. 10–11 och 23ff; Lindroth, 1997, s. 15 och 37; Persson, 1997, s. 37 och 40). I en nu i det närmaste klassisk studie påvisas dessutom att kvinnor och män bedömer vad män skriver som mer trovärdigt och kompetent än det kvinnor skriver (Einarsson & Hultman, 1984, s. 34–35). Vidare har Almlöv, 1995, i ett för-

Lön och kön	1993			1997		
	kvinnor	män	differens	kvinnor	män	differens
<i>hum/teol fak</i>	17.690	18.365	- 675	20.892	20.930	- 38
<i>sam fak</i>	18.400	19.238	- 838	22.929	23.403	- 474
<i>tek-nat fak</i>	21.800	22.127	- 327	21.800	22.251	- 451
<i>farm fak</i>	17.177	19.225	- 2.048	Uppgifter saknas		
<i>med fak</i>	17.981	19.189	- 1.208	23.050	24.514	- 1.464

Tabell 4. Medellöner och löneskillnader för forskarassistenter vid Uppsala universitet efter fakultet och kön 1993 och 1997.<sup>117</sup>

Löneskillnaderna mellan könen har reducerats, totalt sett, med 621 kronor från 1993 till 1997. Men vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten och medicinska fakulteten har löneskillnaderna i snitt ökat under samma tid med 124 respektive 256 kronor. Ett nedslag i lönestatistik för forskarassistenter vid två specifika år ger kanske inte en säker bild av trenden överlag, men uppgifter finns som visar att den totala löneskillnaden vid Uppsala universitet 1997 är densamma som för 1991.<sup>118</sup>

Vidare är det klarlagt att kvinnor i genomsnitt har omkring 20 procent lägre inkomst än män efter disputation oavsett ämne och examensgrupp.<sup>119</sup> Det talar för att kvinnor har ”en långsammare utveckling av årsarbetsinkomsterna efter ålder och tid efter examen”, vilket i sin tur stödjer ett generellt antagande om att ”karriärvägarna inte är lika snabba för kvinnor som för män”.<sup>120</sup> Dessutom kan löneklyftorna kopplas till att kvinnor har svårare att få externa forskningsanslag<sup>121</sup> och att när de väl beviljas externa medel är de generellt sett mindre än de anslag män erhåller.<sup>122</sup>

sök att ge svar på frågan varför det finns så få kvinnor i forskarvärlden, kommit fram till följande slutsatser:

Många kvinnliga doktorander får inte det talutrymme de borde ha. Kvinnor känner inte positiva förväntningar på sig i lika hög grad som manliga doktorander. De är inte heller nöjda med sitt agerande vid seminarierna då de tycker att de inte är tillräckligt aktiva. De upplever att de kan komma till tals men att ingen lyssnar på vad de säger. I seminarierna är de inte aktiva kritiker utan de hör oftare till seminariets grupp av tigare (s. 70).

Internationella studier som diskuterar kvinnors status är: Bellas, 1994, s. 817–818; Fox & Ferri, 1992, s. 266–269; Heward, 1994, s. 258–259.

117. Uppgifterna bygger på Lönestatistik, 1993 (april), s. 11–15, 1997a (juli), s. 11–15.

118. Lönestatistik, 1997b.

119. Wadensjö, 1997, s. 267. Se även Boynton & Elgqvist-Saltzman, 1993, s. 19.

120. Wadensjö, 1997, s. 268. I sina slutsatser konstaterar Wadensjö att ”lika fördelning av kvinnor och män på olika examina inte är tillräckligt för att ge lika årsarbetsinkomster för kvinnor och män”. Se även Wadensjö, 1991, s. 267–268.

121. Nyberg, 1993, s. 41; SOU, 1995:110, s. 39ff.

122. SOU, 1996:29, s. 276–277. Det gäller i princip samtliga forskningsråd, sektorsorgan, stiftelser och övriga externa finansörer.

## Sammanfattning

En generell ökning av *andelen* kvinnor med forskarassistenttjänst sker vid svenska universitet från 1993 till 1997. Vid Uppsala universitet finns dock stora skillnader mellan fakulteterna, där teknisk-naturvetenskapliga fakulteten har störst könsdifferens och medicinska fakulteten har en jämn representation av kvinnor och män. En tydlig tendens är att *antalet* kvinnor med forskarassistenttjänst knappt ökar, medan antalet män minskar kraftigt från 1993 till 1997. Antalet tjänster minskar från 167 st. 1993 till 137 st. 1997, vilket innebär, i den mån antalet sökande är konstant (eller ökar under tidsperioden), att konkurrensen om tjänsterna ökar.<sup>123</sup>

Tid/ålder inverkar på flera sätt för kvinnor i den akademiska karriären, och mer specifikt även för forskarassistenter vid Uppsala universitet. De kriterier som gäller vid tillsättningar av forskarassistenttjänster (eg. mindre än fem år efter disputation) gynnar framför allt män som i högre utsträckning kan avancera och meritiera sig under relativt kort tid. Meriteringsfasen sammanfaller med den period då både kvinnor och män bildar familj, vilket tenderar att missgynna kvinnors akademiska karriärer och därmed också inverka på deras konkurrensutsatthet.<sup>124</sup> Statistiken visar att andelen yngre män med forskarassistenttjänst är betydligt högre än motsvarande andel för kvinnor. Över tid uppvisar det mönstret inga tydliga förändringar. Samtidigt är det naturligtvis inte entydigt – gifta, ogifta eller ensamstående kvinnor, med eller utan barn, utvecklar trots allt ganska disparata karriärmönster inom olika fakulteter och discipliner.<sup>125</sup> Alltjämt strukturerar dock tid/ålder könsfördelningen vid tillsättningar av forskarassistenttjänster på ett övergripande plan.

Slutligen finns det löneskillnader mellan kvinnor och män med forskarassistenttjänster. Medan den totala löneskillnaden mellan kvinnor och män minskar från 1993 till 1997, ökar den vid teknisk-naturvetenskapliga och medicinska fakulteten. Dessutom visar det sig att löneskillnaderna 1997 är lika stora som de var 1991, varför någon allmän tendens till löneutjämning mellan könen inte kan konstateras. Det kan ha allvarliga konsekvenser för kvinnors ekonomiska situation och forskning, inte minst då kvinnor får färre och lägre externa forskningsanslag.

123. Det visar sig också att trenden håller i sig när lite mer färska siffror över antalet forskarassistenter tas fram. I oktober 1998 har antalet tjänster sjunkit ytterligare till 103 st. (enligt Lönestatistik, 1999).

124. Se s. 26ff om tid/ålder och om hur kvinnor som olikhetens kategori kan förstås i det här sammanhanget.

125. Här har framför allt s. k. livslinjeforskning, d.v.s. longitudinella studier av kvinnokohorter, genererat en djupare förståelse för hur kvinnor tar sig fram i akademien (se Bjerén & Elgqvist-Saltzman, 1994; Elgqvist-Saltzman, 1991; Lie, 1990). I SOU, 1995:110, del B (s. 200–340), återger kvinnor med egna ord hur deras akademiska karriärer har utformat sig. Ur deras berättelser framkommer att det är en kombination av informell och institutionaliserad diskriminering, andra utestängande mekanismer, könsspecifika och utifrån kommande krav och förväntningar, samt personliga vägval, som bidrar till att kvinnor tenderar att förpassas ut ur akademien, begränsas i sin strävan uppåt i akademien, eller sorteras in i starkt könssegrerade mönster, ämnen och yrkesroller.

# *Kvantitativ analys*

## **Något om omfattningen**

Inom ramen för försöksverksamheten tillsätts sammanlagt 21 forskarassistenttjänster. 16 av dem tillsätts vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten, tre vid Humanistiska fakulteten (eg. Historisk-filosofiska sektionen), samt de återstående två vid samhällsvetenskapliga fakulteten. Under den för undersökningen aktuella tidsperioden, 970101–990301, tillsätts 61 forskarassistenttjänster. Av olika anledningar ingår således inte 40 tjänster i försöksverksamheten och det av följande skäl:

1. Forskarassistenttjänster finansierade med externa medel tillsätts vid forskningsråden (14 st.).
2. Forskarassistenttjänster utlysta före 970101 resp. 980101 är utanför försöksverksamheten (14 st.).
3. Forskarassistenttjänster tillsätts vid arbetsplatser där könsfördelningen redan är jämn (7 st.).<sup>126</sup>
4. Andra skäl: förlängning av förordnande, outlysta forskarassistenttjänster, tjänster som ”följer med” tillsatt professor m.m. (5 st.).

Ett sätt att inkludera fler forskarassistenttjänster i försöksverksamheten hade varit att i ett tidigt skede informera fakultetsnämnderna så att de kunde vänta med beslutet att inleda rekryteringen till efter 970101 respektive 980101.<sup>127</sup> Här kan således kritik riktas mot såväl universitetsledning, för bristande kunskap, information och/eller planering, som mot fakultetsnämnder för bristande kunskap och/eller engagemang i försöksverksamheten.

## **Kvinnor och män**

Av de 61 forskarassistenttjänster som tillsätts från 970101 till 990301 erhåller kvinnor 26 st. och män 35 st. (inklusive försöksverksamhetens tjänster). Inom försöks-

<sup>126</sup>. Se bilaga 1.

<sup>127</sup>. Sju forskarassistenttjänster utlyses under september till december 1996. Av dem kunde fem stycken ha inkluderats i försöksverksamheten fr. o. m. 970101. Två män och tre kvinnor tillsätts, varav två kvinnor då erhåller forskarassistenttjänster för underrepresenterat kön (se Prop., 1994/95:164, s. 34). Två tjänster som utlyses strax före 980101 vid medicinska fakulteten tillsätts med män.



från det att tjänsteförslagsnämnden rangordnar till det att tillsättningen sker. Det hänger samman med att en relativt stor andel av de kvinnor som är med så långt, som till rangordning i tjänsteförslagsnämnden, konkurrerar med andra kvinnor om samma tjänst.

Vid sammanlagt 15 tillsättningar av forskarassistenttjänster inom försöksverksamheten finns sökande av båda könen. Totalt söks dessa tjänster av 20 procent kvinnor och 27 procent tillsätts. Det motsvarar ungefärligen vad flertalet tidigare undersökningar kommer fram till.<sup>132</sup> Samtidigt kan det vara värt att notera att av de 15 forskarassistenttjänster som söks av båda könen tillfaller fyra kvinnor (27 %) och 11 män (73 %), d.v.s. en lägre andel kvinnor än motsvarande andel för Uppsala universitet totalt vid 1997 (se figur 2). Dessutom söks fyra tjänster av bara män och två av bara kvinnor. Detta aktualiserar ett väl dokumenterat fenomen vid akademiska tjänstetillsättningar – kvinnor tenderar att stå i ”längre köer” än män.<sup>133</sup>

För samtliga forskarassistenttjänster inom försöksverksamheten finns 7,5 sökande i snitt. Antalet sökande till tjänster med sökande av båda könen är 9,1 st.<sup>134</sup> Vid tillsättningar med enbart män som sökande är den genomsnittliga andelen 3,5 st. Motsvarande andel för de tillfällen då endast kvinnor söker är exakt lika stor. Med hänsyn till att fler forskarassistenttjänster söks av bara män än bara kvinnor, står således kvinnor i lite längre köer än män inom försöksverksamheten.<sup>135</sup> Dessutom kan skillnaden i genomsnittsålder för tillsatta kvinnor (36,3 år) och män (34,2 år) inom försöksverksamheten samverka med kvinnors längre kölängd, vilket ytterligare förstärker bilden av kvinnors svårare konkurrenssituation.<sup>136</sup> Som också konstateras tidigare (i tabell 3) tenderar kvinnor att vara äldre när de väl tillsätts som forskarassistenter, vilket delvis hänger samman med motsättningen mellan kvinnors generellt sett längre meriteringstid och det korta meriteringsintervallet vid tillsättningar av forskarassistenttjänster.

132. Se s. 19–23.

133. Se t. ex. Almegård, 1997, s. 31ff; Ds, 1996:14, s. 78 och 101; Eliasson & Karubi, 1989, s. 10–11; Fürst, 1988, s. 39–41. Forskarassistenttjänster med sökande av båda könen har som regel fler sökande än tjänster som söks av kvinnor och män var för sig. Att kvinnor konkurrerar med enbart kvinnor är ovanligt. Desto vanligare då att män bara konkurrerar med män. Det betyder att män, generellt sett, får kortare köer.

134. Kölängden är något längre än vad tidigare studier visar. I Ds, 1996:14, framkommer att det, för tjänster med sökande av båda könen, är ”nära åtta sökande per tjänst, en ’kölängd’ som överträffar den Fürst fann” (s. 101).

135. Längre fram i tillsättningsprocessen konkurrerar allt fler män med bara män. När tjänsteförslagsnämnden rangordnar kvarstår 27 män och tolv kvinnor. Män konkurrerar då med varandra i åtta fall och kvinnor med varandra i två fall.

136. Åldern är beräknad utifrån uppnådd ålder 990101 med ledning av uppgifter om födelseår i tillsättningsdokumenten. Motsvarande uppgifter saknas för alla sökande till forskarassistenttjänster inom det studerade tidsintervallet, varför jämförelser med dessa inte kan göras. Jfr. med Bron-Wojciechowska, 1992, s. 21.



					K (N=4)	14	
				K	32	M (N=11)	10
				M	19	tillsatta	
				K	36	tjänstef.n. rang.	
				M	21	sakkunnig rang.	
K (N=28)	100	K	68	M	61	sakkunnig bed.	
M (N=109)	100	sökande					

Tabell 6. Tillsättningsprocessen för försöksverksamhetens forskarassistenttjänster i fem steg, med sökande av båda könen i procent av sökande, efter kön.

När tillsättningar med sökande av båda könen granskas framträder ett annat mönster än vad föregående tabell visar (tabell 6).

Här framkommer lite tydligare att kvinnor försvinner från tjänsteförslagsnämndens rangordning till själva tillsättningen. Alltjämt går en större andel kvinnor än män vidare vid varje steg i tillsättningsprocessen. Andelen kvinnor som tillsätts, i förhållande till andelen sökande, är dock lägre (14 procent) än motsvarande andel för samtliga forskarassistenttjänster inom försöksverksamheten (18 procent – se tabell 5).

Att en större andel kvinnor än män går vidare vid varje steg i tillsättningsprocessen bekräftas inte av tidigare undersökningar.<sup>137</sup> Att så sker i försöksverksamheten har framför allt två förklaringar. För det första tillsätts flest forskarassistenttjänster inom försöksverksamheten vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten där proportionen mellan manliga sökande och tillsatta är större än för forskarassistenttjänster vid universitetet i genomsnitt.<sup>138</sup> För det andra, och detta är huvudskälet, finns en påtaglig skevhet i materialet, då en tjänst inom teknisk-naturvetenskapliga fakulteten söks av 47 män och en kvinna. När denna tjänst exkluderas i den kvantitativa analysen framkommer att kvinnor utgör 30 procent av de sökande och 29 procent av de tillsatta. Följande könsandelar framträder i tillsättningsprocessen (tabell 7).

					K (N=4)	15	
				K	33	M (N=10)	16
				M	31	tillsatta	
				K	37	tjänstef.n. rang.	
				M	40	sakkunnig rang.	
K (N=27)	100	K	67	M	84	sakkunnig bed.	
M (N=62)	100	sökande					

Tabell 7. Tillsättningsprocessen för försöksverksamhetens forskarassistenttjänster i fem steg, med sökande av båda könen i procent av sökande, undantaget en tjänst, efter kön.

137. Se t. ex. Fürst, 1988, s. 59.

138. Med andra ord ger det ett skevt jämförelsematerial, då kvinnors andel av de sökande till tjänster inom teknisk-naturvetenskapliga fakulteten är liten och därmed är också proportionen mellan andelen sökande och tillsatta liten.



de och en kvinnlig sökande sorteras bort visar det sig att andelen sökande kvinnor är 26 procent och andelen tillsatta 27 procent. Tillsättningsprocessen återges i tabell 9.

						K (N=4)	21
						M (N=11)	20
						tillsatta	
					K 42	M 37	
					tjänstef.n. rang.		
					K 63	M 87	
					sakkunnig rang.		
					sakkunnig bed.		
K (N=19)	100						
M (N=54)	100						
sökande							

Tabell 9. Tillsättningsprocessen för forskarassistenttjänster vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten i fem steg, i procent av sökande, undantaget en tjänst, efter kön.

Återigen förändras statistiken påtagligt.<sup>140</sup> Andelen män som sakkunnigbedöms är betydligt större än andelen kvinnor. Differensen mellan könen är dessutom större i förhållande till forskarassistenttjänster med sökande av båda könen där motsvarande tjänst har exkluderats i beräkningarna (se tabell 7). De sakkunniga rangordnar också en större andel män än kvinnor. Vid de två sista stegen är andelen kvinnor och män jämnt respektive i det närmaste jämnt fördelade.

Sammantaget väcker detta en del frågor, särskilt när materialet granskas lite närmare. Hur kommer det sig att kvinnor försvinner vid sakkunnigbedömningen? Varför är det än mer tydligt vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten? Hur hänger det ihop med könsfördelningen bland de sakkunniga? Och inverkar könsfördelningen i tjänsteförslagsnämnderna på tillsättningsbesluten?

### Om kungörelserna

De flesta tillsättningarna inom försöksverksamheten sker på ett sätt som någorlunda överensstämmer med HF, LOA och de lokala regler för anställning som gäller vid Uppsala universitet.<sup>141</sup> Vad beträffar utformningen av forskarassistenttjänster är det totalt 15 av 21 som, i själva rubriken, specificerar tjänstens inriktning utöver "forskarassistenttjänst i x-ämne".<sup>142</sup> Två tjänster utformas dessutom mer de-

140. Ytterligare en tjänst bidrar till en viss skevhet, då denna har elva män och en kvinna som sökande. Beräkningar där denna tjänst utesluts görs inte här, men det kan vara relevant att väga in även denna, visserligen mindre, skevhet i bedömningen av de procentandelar som framträder.

141. Andra studier av utformningen av kungörelser vid Uppsala universitet visar samma tendens, se t. ex. Gunvik Grönbladh & Giertz, 1998, s. 85ff. Det finns naturligtvis saker att anmärka på som en del formuleringar, vissa kriterier m.m., men ingenting av mer allvarlig karaktär. Exempelvis utlyses en tjänst i form av ett vikariat för 12 månader. Institutionen får tillrättavisande kommentarer av ÖNH när ärendet, av andra skäl, hamnar på deras bord. Övriga forskarassistenttjänster utlyses samtliga som förordnanden om två år med möjlighet till förlängning.

142. D.v.s., "med inriktning mot", "särskilt" eller bara ett prefix till ämnet.

taljerat än de övriga<sup>143</sup> och vid dessa finns en ensam manlig sökande respektive en manlig och en kvinnlig sökande. I det senare fallet sakkunnigbedöms inte den kvinnliga sökanden eftersom hon inte har någon doktorsavhandling. Utan att kunna avgöra om dessa forskarassistenttjänster är ”öronmärkta” eller ej, är det åtminstone så att det bara finns två kompetenta sökande och båda är män.

Det förekommer dessvärre en del mer påtagliga betänkligheter och felaktigheter i kungörelserna, främst i form av avvikelser från de direktiv som gäller för försöksverksamheten. Samtliga kungörelser vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten anger inte den regel som tillämpningen av positiv särbehandling vilar på.<sup>144</sup> Det antyder att beredande organ inte verkar sätta sig in i det lagrum som positiv särbehandling omgärdas av, vilket i sin tur kan få konsekvenser för tillämpningen. Vid samhällsvetenskapliga fakulteten utformas kungörelserna på ett helt riktigt sätt, men inom historisk-filosofiska sektionen finns en del problem. I kungörelsen av två av totalt tre forskarassistenttjänster inom sektionen saknas information om att positiv särbehandling kan komma att tillämpas och uppgift om aktuell förordning. Istället skrivs följande som är relaterat till jämställdhetsarbete överlag:

Övervägande delen av historisk-filosofiska sektionens lärartjänster innehas av män. Sektionen eftersträvar en jämnare könsfördelning på dessa tjänster.<sup>145</sup>

Det aktualiserar frågan om hur informationen om försöksverksamheten utformades, spreds och/eller mottogs av berörda fakultets- och tjänsteförslagsnämnder. När den ena av dessa tjänster tillsätts tillämpas positiv särbehandling, fastän det alltså inte anges i kungörelsen, vilket strider mot gängse tillvägagångssätt vid tillsättningar av forskarassistenttjänster och lärartjänster överlag. Positiv särbehandling ger dock inget utslag i det fallet.<sup>146</sup>

### Varför sakkunnigbedöms inte kvinnor?

Av tabell 7 framgår det att en större andel kvinnor än män tenderar att försvinna från det att ansökan lämnas in till det att de sakkunniga gör sin bedömning. Tabell 9, som skildrar tillsättningsprocessen vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten, förstärker mönstret ytterligare. Genom en närläsning av de tillsättningar som har enbart kvinnliga sökande, visar det sig att det är först och främst i konkurrensen med män som kvinnor försvinner och inte när kvinnor konkurrerar med varan-

143. Av anonymitetsskäl skriver jag inte ut benämningarna på forskarassistenttjänsterna, men det är här fråga om ”med inriktning mot”-formuleringar med två eller tre påföljande led av preciseringar inom redan smala områden.

144. D.v.s., HF 4 kap. 15 a resp. 16 §§, se SFS, 1995:944, s. 1672, resp. SFS, 1998:1003, s. 12.

145. Kungörelserna är daterade 970120 respektive 970129, vilket kan förklara varför en hänvisning till positiv särbehandling saknas.

146. Den enda kvinnliga sökanden placeras inte bland de tre främsta av vare sig den sakkunnige eller tjänsteförslagsnämnden. Däremot gör den sakkunnige uttalanden om den kvinnliga sökanden som talar för att hon anses väl kompetent för tjänsten.

dra.<sup>147</sup> I tabell 10 sammanfattas de argument, i den mån det finns några, som tjänsteförslagsnämnder och sakkunniga avger för att motivera att de inte bedömer sökande.

Argument	kvinnor	män
avlagd doktorsexamen mer än fem år gammal	3	2
kvalifikationer för sökt tjänst saknas helt		1
inte tillräckligt meriterad för att bedömas	3	1
doktorsexamen från annat land inte jämförbar	1	
ej avlagd doktorsexamen vid ansökningstidens utgång	3	
ansökan för sent inkommen		3
ej bedömda utan angivna skäl	2	3
<i>Totalt antal förklaringar</i>	<b>12</b>	<b>10</b>

*Tabell 10. Orsaker till att sökande inte sakkunnigbedöms vid tillsättningar av försöksverksamhetens forskarassistenttjänster med sökande av båda könen.<sup>148</sup>*

Fem gånger förekommer det att sökande avfärdas med hänvisning till att de inte uppfyller kravet att doktorsexamen ska ha avlagts för mindre än fem år sedan. Men detta är inte en legitim orsak för att inte sakkunnigbedöma sökande.<sup>149</sup> De två männen, som utesluts av sekreteraren i tjänsteförslagsnämnden, överklagar utan framgång. Två av de tre kvinnorna utesluts även med hänvisning till att doktors-examen är från annat land och inte jämförbar respektive att meriterna inte är tillräckliga. Totalt anses tre kvinnor och en man inte tillräckligt meriterade för att komma ifråga för en sakkunnigbedömning. Tre kvinnor är ännu inte färdiga med sin doktorsexamen, medan tre män skickar in sina ansökningar för sent.

I genomläsningen av sakkunnigutlåtanden märks ett par uttalanden om framför allt kvinnors ålder. En kvinna beskrivs som ”helt enkel för gammal”, en annan som ”ett otraditionellt val” på grund av sin ålder och en tredje konstateras vara XX år och att hennes doktorsexamen just ”därför är mer än fem år gammal”. Dessa omnämmanden tillhör dock undantagen och den främsta strukturerande effekten

<sup>147</sup> Varje sökande som inte sakkunnigbedöms kan få fler argument än ett, varför antalet argument inte motsvarar antalet sakkunnigbedömda. Tjänsten med 47 män och en kvinna som sökande utesluts då den skapar en kraftig skevhet i materialet. Vid denna tjänst är det 30 män som inte sakkunnigbedöms och härför anges inga skäl. Kvinnan i sökandegruppen rangordnas av den sakkunnige.

<sup>148</sup> Vid två tjänster konkurrerar bara kvinnor med varandra och av de sex sökande som finns sakkunnigbedöms fem, fyra kvinnor rangordnas av sakkunniga och tre av tjänsteförslagsnämnderna. Vid de tillsättningar där kvinnor konkurrerar med män söker totalt 28 kvinnor, 17 sakkunnigbedöms, åtta rangordnas av sakkunniga och sju av tjänsteförslagsnämnder. För tjänster med bara kvinnliga sökande försvinner 17 procent vid sakkunnigbedömningen, medan det för tjänster med sökande av båda könen försvinner 39 procent kvinnor.

<sup>149</sup> Se s. 14.

av tid/ålder står alltjämt att finna i de sökandes genomsnittsålder vid tillsättningarna. Sammantaget pekar det här på att kvinnor *ålders- och tidsmässigt* avfärdas från tillsättningsprocessen vid sakkunnigbedömningen. Deras examen är *för gammal*, de är *inte riktigt klara* med doktorsexamen, de anses inte vara *tillräckligt meriterade ännu*, eller så avfärdas de med explicita hänvisningar till tid/ålder. Även män har examina som är för gamla, men i huvudsak gäller att de lämnar in sin ansökan för sent och att de inte bedöms utan särskilda skäl.

### Om sakkunniga och tjänsteförslagsnämnderna

Av sammanlagt 21 sakkunniga är 20 män. Den enda kvinnan medverkar som sakkunnig vid tillsättningen av en forskarassistenttjänst inom samhällsvetenskapliga fakulteten med bara kvinnliga sökande. Totalt deltar 97 män (70%) och 42 kvinnor (30 %) i de olika tjänsteförslagsnämnderna vid tillsättningar inom försöksverksamheten.<sup>150</sup> Vid tillsättningar inom teknisk-naturvetenskapliga fakulteten är det sammanlagt 80 män (76%) och 25 kvinnor (24 %) i tjänsteförslagsnämnderna. Vid försöksverksamhetens övriga tillsättningar, exklusive teknisk-naturvetenskapliga fakulteten, deltar 17 män (50 %) och 17 kvinnor (50 %) i nämnderna.

Att avgöra om den påtagligt ensidiga könsfördelningen bland de sakkunniga har inverkan på tjänstetillsättningarna inom försöksverksamheten är svårt. Istället får kanske den frågan ställas från ett annat håll. Vad uppnås, i jämställdhetstermer, av att kvinnor deltar i allt högre utsträckning i universitetens kommittéer och nämnder?

Det finns ingen enkel och direkt överensstämmelse mellan att en sakkunnig är man och att denne inte tillämpar något jämställdhetsverktyg. Ofta framförs argumentet att fler kvinnliga sakkunniga och fler kvinnor i tjänsteförslagsnämnder kan förändra synen på jämställdhet vid tillsättningar. Det kan medföra att en diskussion om jämställdhet aktualiseras, som annars stannar vid formella deklarationer och årliga revideringar av dem. Likaså kan diskussionen om att tillämpa positiv särbehandling medföra att andra jämställdhetsverktyg används i högre utsträckning än annars, något som jag bland annat finner i min undersökning av tillsättningar av Thamprofessorer.<sup>151</sup>

När kvinnor som olikhetens kategori synliggörs genom blotta antalet kvinnor i en organisation, kan det, inom vissa kritiska gränser, innebära att jämställdhetsaspekter betonas och en mer öppen attityd gentemot kvinnor uppstår.<sup>152</sup> Samtidigt finns studier som, med empiriskt underlag från akademiska kontexter, visar att en ökad andel kvinnor med akademiska tjänster kan leda till att rekryteringen

150. Här räknas ordförande, vice ordförande, och samtliga ledamöter och suppleanter som närvarar vid sammanträden enligt beslutsprotokoll från tjänsteförslagsnämnderna.

151. Bondestam, 1999, kap. 5.

152. Kanter, 1977, s. 219ff.

av kvinnor avtar och att olika former av motstånd mot kvinnor uppträder mer uttalat än tidigare.<sup>153</sup> Därför verkar det rimligt, utan att ge avkall på kravet att kvinnor *ska* vara lika representerade i samtliga nämnder och kommittéer, att anta att det inte räcker med att *bara* se till så att kvinnor får sakkunniguppdrag för att jämställdhet ska beaktas oftare vid tjänstetillsättningar. Här behöver en översyn av tjänstetillsättningsprocessen göras, vilket inkluderar krafttag för att komma tillrätta med könsfördelningen inom tjänsteförslagsnämnder och bland sakkunniga.

### Om positiv särbehandling och jämställdhetsaspekten

Positiv särbehandling tillämpas sammanlagt sju gånger inom ramen för försöksverksamheten.<sup>154</sup> Samtliga tillämpningar sker i tjänsteförslagsnämnderna och alla utom en är *formella*. Formella tillämpningar av positiv särbehandling anger inte vilka kvalifikationer hos de sökande som avses och hur de mäter sig mot varandra. En formell tillämpning innebär i princip att beredande eller beslutande organ endast, och oftast på ett ritualiserat sätt, skriver ned i ett beslutsprotokoll att ”tillämpning av positiv särbehandling (inte) var aktuellt”, ”att hänsyn till positiv särbehandling har tagits”, ”med stöd av förordningen om positiv särbehandling har” etc.<sup>155</sup> Formella tillämpningar, som görs efter 971201, strider direkt mot direktiven i konsistoriets beslut för försöksverksamheten.<sup>156</sup> Fyra tillämpningar av positiv särbehandling görs efter 971201 och samtliga av dem formellt. En *reell* tillämpning innebär att det framgår *hur* bedömningen mellan de aktuella sökande görs genom en jämförelse mellan deras kvalifikationer.<sup>157</sup>

Sakkunniga tillämpar inte positiv särbehandling någon gång under försöksverksamheten. De beaktar heller aldrig jämställdhetsaspekten i sina utlåtanden. Det saknas helt enkelt en vedertagen praxis att beakta jämställdhetsaspekten eller tillämpa positiv särbehandling inom sakkunniginstitutet, även om undantag finns.<sup>158</sup> Dessutom utfärdar inte universitetsledningen, mig veterligen, några di-

153. Hawkins & Schultz, 1990, s. 55ff; Yoder, Crumpton & Zipp, 1989, s. 272–273.

154. Här diskuterar jag bara förekomsten av positiv särbehandling och jämställdhetsaspekten mer generellt. I den kvalitativa analysen går jag lite mer på djupet och följer upp varje tillsättning där jämställdhetsverktygen brukas.

155. Exemplen är hämtade från tillsättningar inom försöksverksamheten. Resonemanget bygger på Ds, 1996:14, s. 78.

156. Se s. 10.

157. Samtidigt kan naturligtvis ett reellt beaktande bara vara en kuliss för ett formellt beaktande, liksom ett helt sakkunnigutlåtande kan vara en institutionaliserad form med ritualiserad retorik som bara syftar till att föra fram en sökande framför andra.

158. I Ds, 1996:14, framgår att jämställdhetsaspekten beaktas (formellt eller reellt) nio gånger av sakkunniga och 17 gånger i tjänsteförslagsnämnder vid sammanlagt 126 tillsättningar (s. 79). Det motsvarar 7 % respektive 13 %. Alla tillsättningar utom en sker under 1990-talet (s. 104). Många gånger görs felaktiga eller bristfälliga tillämpningar, som t. ex. genom att hänvisa till att ’gällande bestämmelser om jämställdhet’ (s. 147) beaktas när de i själva verket inte tas hänsyn till alls. I utredningen nämns inte att positiv särbehandling tillämpas någon enstaka gång. Vid tillsättningar av outlysta vikariat vid flertalet svenska universitet tillämpas positiv särbehandling vid en del tillfällen, och även vid Uppsala

rektiv till sakkunniga som uppmärksammar dem på att detta är fullt möjligt.<sup>159</sup> En annan bidragande faktor kan vara att utländska sakkunniga inte är bekanta med svensk lagstiftning. Dessa är fem till antalet under försöksverksamheten och samtliga gör bedömningar vid tillsättningar inom teknisk-naturvetenskapliga fakulteten. Ytterligare en orsak till att sakkunniga inte tillämpar något jämförbarhetsverktyg kan kanske kopplas till att samtliga sakkunniga utom en är män.

Vid fyra tillsättningar inom försöksverksamheten skriver tjänsteförslagsnämnderna i sina protokoll att de beaktar jämförbarhetsaspekten, och av allt att döma är det formella dylika. Samtliga beaktanden gäller den teknisk-naturvetenskapliga fakulteten. Naturligtvis är det viktigt att uppmärksamma när jämförbarhetsaspekten beaktas, eftersom det är ett tecken på att ett aktivt jämförbarhetsarbete bedrivs i tjänsteförslagsnämnderna. Men det är inte poängen här. Att *bara* beakta jämförbarhetsaspekten under det att försöksverksamheten pågår, oavsett om det är formellt eller reellt, är tvivelaktigt i sig, eftersom frågan uppstår varför inte positiv särbehandling tillämpas istället.

Vad hade en tillämpning av positiv särbehandling inneburit för rangordningen av de sökande? Varför beaktar tjänsteförslagsnämnderna jämförbarhetsaspekten när det faktiskt finns möjligheter att använda ett betydligt starkare jämförbarhetsverktyg som positiv särbehandling? Det kan inte helt och hållet bero på okunskap eller brist på information om försöksverksamheten, då kungörelserna för de fyra tjänsterna innehåller information om att positiv särbehandling kan komma att tillämpas. Naturligtvis föreligger inget tvång att tillämpa positiv särbehandling, men alltså kvarstår frågan om valet av jämförbarhetsverktyg? Finns det ett motstånd mot positiv särbehandling? Eller är det kanske bara slarviga formuleringar i protokollen? Dessa frågor och andra aspekter av den kvalitativa delen av tillsättningarna diskuteras nedan. Men först en liten sammanfattning av den kvantitativa analysen.

---

universitet, men någon statistik över eller analys av de senare har jag inte sammanställt av tidsskäl. Jfr. med SAV informerar, 1988, s. 31–70, som listar tolv tillfällen då jämförbarhetsaspekten kan ha beaktats vid regeringssavgjorda tillsättningar inom bl. a. universitet 1978–1987.

159. I Prop., 1984/85:57, skrivs visserligen att sakkunniga inte har ”att beakta jämförbarhetsaspekten vid sin bedömning av sökandes skicklighet” (s. 33). Den offentliga utredning som ligger till grund för propositionen, liksom utbildningsutskottets därpå följande betänkande, berör inte frågan om jämförbarhet någon gång. I en senare utredning om professorstillsättningar, SOU, 1989:30, konstateras dock att uttalandet i propositionen inte förhindrar de sakkunniga ”att beröra huruvida jämförbarhetsaspekten kan få relevans i ämnet” (s. 161). I Ds, 1996:14, tolkas detta som att ”de sakkunniga inte är förhindrade att ta upp jämförbarhetsaspekten” (s. 42). Juntura, 1995, s. 25–26, drar liknande slutsatser. Exakt *hur* sakkunniga kan beakta jämförbarhetsaspekten framgår inte av nu gällande regelverk. Men *att* de kan beakta jämförbarhetsaspekten står utom allt rimligt tvivel.



## Sammanfattning

Inom försöksverksamheten tillsätts 21 forskarassistenttjänster, sex kvinnor och 15 män. Under den aktuella tidsperioden, 970101–990301 tillsätts totalt 61 forskarassistenttjänster, 26 kvinnor och 35 män. Skillnaderna antas bero på att de tjänster som ingår i försöksverksamheten har högre status i en del fall, och större konkurrens som en följd därav, då de är mer införlivade i institutionernas ämnestraditioner. Vidare är det troligt att de formella bedömningskriterier, särskilt då femårsregeln, som gäller vid tillsättningar av forskarassistenttjänster, bidrar till att skapa barriärer för kvinnor i tjänstetillsättningsprocessen.

Tid/ålder bidrar tydligt till att en större andel kvinnor än män försvinner vid bedömningen av sakkunniga. Kvinnor står dessutom i generell sett längre köer än män till forskarassistenttjänster inom försöksverksamheten och är vid tillsättningsstillfällena i genomsnitt två år äldre än män – två aspekter vilka, liksom i flera tidigare studier, framstår som ”barriärer”, eller uttryck för sämre meriteringsmöjligheter, för kvinnor i den akademiska karriären. Därtill kommer att de flesta tillsättningarna inom försöksverksamheten, till skillnad från tidsperioden överlag, sker inom teknisk-naturvetenskapliga fakulteten, där det är flest manliga sökande. Även informella bedömningsgrunder, som hänger samman med tid/ålder, påverkar kvinnors vägar in i tillsättningsprocessen på ett negativt vis. Det betyder att det är vid dessa tillsättningar som behovet av riktade jämställdhetsåtgärder är som störst.

Totalt 15 forskarassistenttjänster söks av båda könen, varav fyra tillfaller kvinnor och elva män. Kvinnor utgör 20 procent av de sökande och 27 procent av de tillsatta. Det senare förklaras av en skevhet i materialet som påverkar jämförelsen mellan kvinnors och mäns andelar i tillsättningsprocessen. När denna exkluderas framträder ett annat mönster som dels visar att kvinnor inte sakkunnigbedöms eller rangordnas av sakkunniga i samma utsträckning som män, dels att andelen tillsatta kvinnor är något lägre än andelen män, trots att det omvända föreligger vid tjänsteförslagsnämndens rangordning. Vid tillsättningar inom teknisk-naturvetenskapliga fakulteten är skillnaden mellan andelen kvinnor och män som sakkunnigbedöms än större.

En hel del exempel framkommer som ger vid handen att försöksverksamhetens direktiv inte fullföljs tillfredsställande. Det antas bero på en kombination av bristfällig information från universitetsledningen och ointresse och/eller okunskap hos fakultetsnämnder, sakkunniga och tjänsteförslagsnämnder. Ingen sakkunnig beaktar jämställdhetsaspekten eller tillämpar positiv särbehandling, medan fyra tjänsteförslagsnämnder beaktar jämställdhetsaspekten formellt istället för att tillämpa positiv särbehandling. I tjänsteförslagsnämnderna tillämpas positiv särbe-

handling formellt sex gånger och en gång reellt. Fyra av sex formella tillämpningar strider mot direktiven för försöksverksamheten.

Att direktiven inte följs kan i viss mån kopplas till att alla sakkunniga utom en är män och att tjänsteförslagsnämndernas könskevheter är påtagligt särskilt inom teknisk-naturvetenskapliga fakulteten. Vidare märks att praxis bland sakkunniga att väga in jämställdhetsaspekter av olika slag saknas helt och hållet för de forskarassistenttjänster som tillsätts inom försöksverksamheten.

# Kvalitativ analys

POSITIV SÄRBEHANDLING medför att kvinnor tillsätts på forskarasistenttjänster vid två av samtliga 21 tillsättningar inom försöksverksamheten. I båda fallen är det formella tillämpningar och utslaget är en *indirekt konsekvens av tillämpningen*.<sup>160</sup> En närmare granskning av dessa fall inleder den kvalitativa analysen.<sup>161</sup> Uppgifter om fakultet, institution, ämne och de sökandes namn och andra egenskaper, anonymiseras så långt möjligt i framställningen. Detta främst för att tydligt fokusera på sakförhållanden i tillsättningarna.<sup>162</sup>

160. Eliasson & Karubi, 1989, påpekar att samma tendenser förekommer vid de tillsättningar de studerar, d.v.s. att utslaget i statistiken inte motsvaras av ”vetenskapssamhällets önskan om vem som skulle få en tjänst, eftersom det i flera fall rör sig om kvinnor som placerats efter manliga sökande och där männen som stod före har hoppat av” (s. 12). Indirekta konsekvenser av positiv särbehandling förekommer även vid tillsättningarna av Thamprofessorerna, se Bondestam, 1999, kap. 5.

161. Här använder jag inte någon särskild metod. Jag har läst samtliga dokument kring samtliga tillsättningar i tre omgångar. Därefter har jag strukturerat upp vissa gemensamma drag för dem, som längden på varje presentation av de sökande, vilka argument som tenderar att skilja den första- och andraplacerade åt, hur positiv särbehandling och jämställdhetsaspekten formuleras m.m. Av detta gör jag inte en kvantitativ resultatpresentation, som flera andra studier av sakkunnigutlåtanden gör. Se t. ex. Hemlin & Montgomery, 1988; Montgomery & Hemlin, 1991; Norén, 1997. Skälen för det är framför allt att dylika studier ofta strandar vid ett konstaterande av att vissa kategorier av argument gynnar somliga och andra inte. Hur tjänstetillsättningsprocessen struktureras av kön underordnas allt som oftast i analysen.

Mitt syfte med den kvalitativa analysen är förvisso inte att visa fram könsstrukturerande mekanismer, utan att peka på eventuella oegentligheter i tillsättningsprocessen, i såväl juridisk bemärkelse som mer könsteoretisk, och att ge en karaktäristik av dem och andra aspekter som är relevanta för undersökningen. Det innebär att jag läser varje tillsättningsärende utifrån vilket intresse det först och främst kan antas ha för förståelsen av försöksverksamheten, och mindre i syfte att göra en heltäckande analys av hur kön strukturerar sakkunnigutlåtanden (vilket i och för sig borde göras). Det här medför att vissa tillsättningar refereras och granskas mer ingående än andra och att betoningen i framställningen ligger på att lyfta fram det synliga, det faktiska underlaget, men utan att hänfålla åt att ta det för givet.

162. Uppgifterna är offentliga och kan läsas av vem som helst. Därför kan jag inte i strikt mening skydda de enskilda personernas anonymitet. Men jag finner det ändå nödvändigt att inte nämna de sökande vid namn, dels för att, som sagt, fokusera på sakfrågor, dels då tillsättningsprocessen kan vara känslomässigt påfrestande för de inblandade, särskilt då tillsättningar överklagas och allt det innebär för institutionsklimatet och mer personliga aspekter.

## Positiv särbehandling – indirekt effekt

Vid tillsättningen rangordnas en kvinna (hädanefter K<sub>3</sub>) som trea av den sakkunnige. De första- och andraplacerade männen (hädanefter M<sub>1</sub> och M<sub>2</sub>) jämförs med varandra utifrån en rad olika aspekter, medan K<sub>3</sub> inte jämförs med dem eller ges några positiva eller negativa omdömen i den sakkunniges slutgiltiga överväganden. I tjänsteförslagsnämnden tillämpas positiv särbehandling formellt och i beslutsprotokollet skrivs att

XXX tjänsteförslagsnämnden föreslår med hänsyn tagen till den sakkunniges bedömning och med tillämpning av positiv särbehandling att M<sub>1</sub> anställs som forskarassistent i XXX. K<sub>3</sub> föreslås i andra förslagsrummet och M<sub>2</sub> i tredje förslagsrummet. K<sub>3</sub>:s placering före M<sub>2</sub> ges med stöd av bestämmelserna om positiv särbehandling. Nämnden ser detta som ett tillfälle att rekrytera kvinnliga lärare till institutionen och finner inte skillnaderna mellan K<sub>3</sub>:s och M<sub>2</sub>:s kvalifikationer så stora att det står i strid med kravet på saklighet att placera K<sub>3</sub> före M<sub>2</sub>.

K<sub>3</sub> placeras således i ”andra förslagsrummet” med ”stöd av bestämmelserna om positiv särbehandling”, men på vilka grunder? Det framgår inte av protokollet. Den sakkunnige konstaterar i sin slutgiltiga bedömning att M<sub>1</sub> och M<sub>2</sub> är de mest imponerande kandidaterna, men att deras profiler är väldigt olika. M<sub>1</sub> beskrivs som ung och lovande med en inriktning som ligger nära ämnestraditionen vid institutionen, medan M<sub>2</sub> omtalas som erfaren, bra på samarbete i projekt, samt mer internationellt inriktad. Dessutom påpekar den sakkunnige att M<sub>1</sub> karriärmässigt skulle tjäna på att återvända från sin vistelse utomlands till Uppsala i ett senare skede. M<sub>1</sub> är den ende som bifogar rekommendationsbrev till ansökan, vilket får den sakkunnige att föreslå nämnden att titta närmare på dylika från K<sub>3</sub> och M<sub>2</sub>.

K<sub>3</sub> beskrivs, i den inledande presentationen av de sökande, som en välciterad, mogen forskare med många artiklar och papers bakom sig. Hon anses passa väl in i forskningsprofilen i Uppsala och det enda negativa som nämns är att det inte framgår om hon är kapabel att leda självständig forskningsverksamhet eller ej. Inga uppgifter om K<sub>3</sub>:s administrativa eller pedagogiska meriter framförs heller. Tjänsten tillfaller sedermera K<sub>3</sub> eftersom den förstaplacerade mannen samtidigt får en annan forskarassistenttjänst vid samma institution som han tackar ja till.<sup>163</sup>

Om nämnden ser det som ett tillfälle ”att rekrytera kvinnliga lärare till institutionen”, varför tillämpas då inte positiv särbehandling så att kvinnan även jämförs med M<sub>1</sub>? Varför skriva så överhuvudtaget om konsekvensen av rangordningen innebär att M<sub>1</sub> föreslås för tjänsten? Beror det på att vetskapen om att M<sub>1</sub> tänker ta den andra tjänsten medför att en tillämpning av positiv särbehandling, som inne-

163. Att denna tjänst har högre status verkar rimligt att anta, bland annat då M<sub>1</sub> ju faktiskt ges chansen att själv välja mellan de två. Visserligen kan M<sub>1</sub> välja utifrån andra preferenser, som finansieringsmöjligheter, forskargrupp, arbetsmiljö etc., men jag menar att det är just dessa aspekter som kan knytas till status.

bär en jämförelse med M<sub>1</sub>, kan undvikas?<sup>164</sup> Oavsett vilka förklaringar och tolkningar som kan ges är det klart, utifrån det material som står till förfogande, att tillämpningen av positiv särbehandling i det här fallet är otillräcklig då tillämpningen är formell och bara innebär en jämförelse mellan K<sub>3</sub> och M<sub>2</sub> och inte med den förstaplayerade mannen M<sub>1</sub>, fastän denne inte är dokumenterat mer meriterad.<sup>165</sup> Dessutom tillkommer en formulering i beslutsprotokollet som ger anledning att tro att tillsättningen är avgjord på förhand, d.v.s. innan tillämpningen av positiv särbehandling tar vid i tjänsteförslagsnämnden.

Det senare är en kanske för långtgående tolkning och givetvis kan andra tolkningar tänkas. En som kanske ligger nära till hands är att det är fråga om en ren fel-skrivning. I syfte att bringa klarhet i frågan ringde jag upp nämndens vice ordförande (VO), eftersom ordförande var jävig och inte deltog i nämndens beslut. VO konstaterar att det visserligen diskuterades i nämnden om positiv särbehandling skulle vara tillämpligt för en jämförelse mellan K<sub>3</sub> och M<sub>1</sub>, men som VO minns det var alla överens om att skillnaden i kvalifikationer mellan dem var för stora.

K<sub>3</sub> kunde däremot passera M<sub>2</sub> av flera anledningar, enligt VO. Dels var M<sub>2</sub> ”mycket äldre än K<sub>3</sub>” (ca 7,5 år äldre vid tillsättningen), dels ska man, enligt VO, ”normalt inte hålla på så länge för en doktorsexamen” som M<sub>2</sub> har gjort. Vidare påpekar VO att behovet av kvinnliga förebilder var stort vid institutionen. De två förra skälen är naturligtvis inte en grund för positiv särbehandling, och inte det senare heller egentligen. Endast en prövning av de sökandes kvalifikationer kan avgöra om det föreligger ett för stort avstånd mellan de sökande för att en tillämpning av positiv särbehandling ska stå ”i strid med kravet på saklighet vid tillsättningen”.<sup>166</sup> Alder, hur lång tid en person använder för sin doktorsexamen, samt behovet av kvinnliga förebilder är inte sådana kvalifikationer.<sup>167</sup> Givetvis förekommer det att dylika kriterier används informellt, men jag vill här betona att *det är skillnad på sådan praxis och vad som faktiskt står i HF*.

Att det inte framgår av protokollet att nämnden funderade över om positiv särbehandling kunde tillämpas även i jämförelse med M<sub>1</sub>, menar VO beror på att det inte ”fanns anledning att skriva sådant i ett protokoll.” Jag påpekar då att det står i direktiven till försöksverksamheten att det ska anges hur positiv särbehandling tillämpas, men VO menar att detta kan tolkas olika. Dessutom, tillägger VO, om det visar sig att kvinnan inte räcker till, säger man ju då, genom att tillämpa positiv särbehandling, ”att hon inte är lika mycket värd som mannen”.<sup>168</sup>

164. Som framgår av mitt telefonsamtal med vice ordföranden i nämnden (se nedan) verkar det vara en trolig förklaring.

165. Oavsett graden av meritering är det rimligt att kräva att en prövning av om positiv särbehandling kan tillämpas bör gälla rangordnade sökande. Om inte bör skäl däremot anges enligt HF och direktiven för försöksverksamheten.

166. Enl. HF 4 kap. 15 a resp. 16 §§, se SFS, 1995:944, s. 1672, resp. SFS, 1998:1003, s. 12.

167. Det sistnämnda kan visserligen hänföras till jämställdhet som saklig grund vid tillsättningar, men då är det fråga om att beakta jämställdhetsaspekten och inte att tillämpa positiv särbehandling.

168. Detta tolkar jag som att VO inte betraktar positiv särbehandling som en legitim åtgärd.

På frågan om varför det står att nämnden ser det som ett tillfälle att rekrytera kvinnliga lärare, när de ändå förordnar en man för tjänsten, konstaterar VO upprepade gånger att det nästan inte finns några kvinnor vid den aktuella institutionen och att det vore bra om en kvinna kunde få tillträda. Dessutom, tillägger VO, var det sekreteraren i nämnden som skrev protokollet och sekreteraren var ”vid tillfället ganska ny”. Sekreteraren i nämnden minns inte, på min förfrågan via telefon, vad som sades eller varför protokollet skrevs som det skrevs.

Intressant nog passerar alltså K<sub>3</sub> en äldre man just på grund av dennes ålder, åtminstone enligt VO. Det går stick i stäv mot antagandet att det oftare är kvinnor som sorteras bort i tillsättningsprocesser p.g.a. ålder. Men i försöksverksamheten som helhet är det betydligt oftare så att kvinnor sorteras bort från tillsättningar med anledning av tid/ålder, vilket framgår av tabell 10 här ovan. Slutligen är det naturligtvis helt avgörande att konstatera, i den här diskuterade tillsättningen, att K<sub>3</sub> tillsätts eftersom M<sub>1</sub> tackar nej. Det är således fråga om en *indirekt konsekvens* – tillämpningen av positiv särbehandling medför endast att K<sub>3</sub> andraplaceras i tätgruppen, vilket i sin tur leder till att hon kan förordnas till tjänsten.

### Positiv särbehandling – indirekt effekt igen

Av den sakkunnige rangordnas samtliga sex sökande till en tjänst enligt följande:<sup>169</sup> M<sub>1</sub>, M<sub>2</sub>, M<sub>3</sub>/K<sub>3</sub>, M<sub>5</sub> och K<sub>6</sub>. M<sub>3</sub> och K<sub>3</sub> delar alltså tredjeplatsen. Längst ned av de sökande placeras K<sub>6</sub>. M<sub>1</sub> har, i den sakkunniges slutgiltiga sammanvägning, ”ett försteg framför övriga sökande och är utan tvekan den för forskarassistenttjänsten mest meriterade sökanden”. M<sub>2</sub>, i sin tur, har ”ett knappt men tydligt försteg framför” M<sub>3</sub> och K<sub>3</sub>. För M<sub>5</sub> återopå bland annat att han har ”doktorsutbildningen betydligt längre tillbaks i tiden än de fem år efter vilken sökande inte i första hand bör komma ifråga för forskarassistenttjänst”. Trots det rankas han före K<sub>6</sub> som endast kortfattat beskrivs enligt följande i den sakkunniges slutgiltiga rangordning:

K<sub>6</sub> redovisar, trots en relativt lång tid som forskaraktiv, färre vetenskapliga publikationer än någon övrig sökande. Hennes arbeten kan inte sägas vara av högre originalitet eller kvalitet än övriga sökandes. Inte heller vad gäller pedagogisk meritering har K<sub>6</sub> något klart försteg framför övriga.

Tjänsteförslagsnämnden finner att ”samtliga sökande hade tillräckliga kvalifikationer för tjänsten, varför positiv särbehandling bör tillämpas och de kvinnliga sökande placeras först”. Vidare anför nämnden att den ”sakkunnige hade dock placerat M<sub>1</sub> klart före de övriga sökanden och nämnden ansåg därför att kravet på saklighet omöjliggör att sätta de kvinnliga sökande före M<sub>1</sub>”. Följande rangordning görs således i tjänsteförslagsnämnden: M<sub>1</sub>, K<sub>3</sub>, K<sub>6</sub>, M<sub>2</sub>, M<sub>3</sub>, M<sub>5</sub>. Det närmar sig en reell tillämpning av positiv särbehandling: *hur* tillämpningen görs framgår

169. Även här står M för man, K för kvinna och en siffra för den sakkunniges rangordning.

delvis av protokollet som dessvärre inte är utförligare än vad jag har citerat här ovan.<sup>170</sup> En av de manliga ledamöterna i nämnden reserverar sig och anser ”att positiv särbehandling bör gälla fullt ut”. M1 och K3 tackar därefter nej till tjänsten, varför K6 föreslås för forskarassistenttjänsten.

Tillsättningen överklagas av M3 med anledning av ”styrelsens tillämpning av positiv särbehandling” som M3 anser ”står i strid med kravet på saklighet vid tillsättningen dvs stora skillnader i kvalifikationer”. Mer konkret avser dessa skillnader, enligt M3, ”skillnader i ålder, produktivitet samt vetenskaplig erfarenhet mellan mig och K6”.<sup>171</sup> K6 lämnar in ett yttrande som tillstyrker tillämpningen av positiv särbehandling och korrigerar några synpunkter på hennes meritering som M3 för fram. Rektor beslutar att återremittera ärendet till nämnden för klagöranden beträffande skillnaden i kvalifikationer mellan M3 och K6. Prefekten vid institutionen anför då att

tjänsteförslagsnämnden delar i allt väsentligt den sakkunniges värdering av K6:s och M3:s vetenskapliga meritering. Vid jämförelsen av deras meriter ansåg dock styrelsen att K6:s betydligt större erfarenhet av undervisning och administration (bl.a. att arrangera internationella kurser mm) samt erfarenhet som biträdande handledare av doktorander i stor utsträckning uppvägs hennes något mindre omfattande publicering.<sup>172</sup>

Med anledning av detta tillstyrks tillämpningen av positiv särbehandling och efter ett yttrande av rektor, som konstaterar att ”anställa K6 inte strider mot kravet på saklighet vid tillsättningen”, sänds handlingarna till ÖNH som behandlar ärendet. ÖNH begär ytterligare klagöranden angående de sökandes kvalifikationer. Prefekten upprepar då de tidigare resonemangen och tillägger dessutom att

M3 anser att beslutet strider mot saklighet beroende på skillnader i kvalifikationer ”med tanke på ålder, produktivitet samt vetenskaplig erfarenhet”. Nämnden diskuterade ingående denna fråga och ansåg att reglerna för tillämpning av positiv särbehandling härvidlag är oklara. Jag delar helt nämndens tolkning av reglerna och be-

170. Exakt vems och vilka kvalifikationer som jämförs framgår inte varför det alltså är fråga om en formell tillämpning enligt de kriterier jag diskuterar på s. 46.

171. M3 är sju år yngre än K6 vid tillsättningstillfället. Att hänvisa till ålder i det här fallet läser jag som ett försök att återropa praxis vid tillsättningar av forskarassistenttjänster. Unga, lovande sökande prioriteras generellt framför äldre, eftersom det är fråga om rekryteringstjänster som lägger grunden för en traditionell, akademisk karriär. I tidigare studier ges endast marginella antydningar om ålderskriteriets betydelse för tjänstetillsättningar, se Eliasson & Karubi, 1989, s. 16; Fredman, 1994, s. 46. Norén, 1997, kan inte se att ålder ger något utslag i de sakkunnigutlåtanden hon studerar. Men här är samma kritik som ges Riis och Lindbergs undersökning relevant, se s. 33.

172. Detta är en reell tillämpning, i det att kvalifikationer jämförs, men inte av positiv särbehandling. Som framgår nedan är det här fråga om att jämställdhetsaspekten beaktas, varför denna tillsättning inte kodas som en reell tillämpning av positiv särbehandling. Märk väl att prefekten här återoppar K3:s ”större erfarenhet av undervisning och administration”, vilket kan sägas strida mot de behörighetskrav som gäller för tillsättningar av forskarassistenttjänster. De stipulerar ju att särskild vikt ska fästas vid vetenskaplig skicklighet. Se s. 14.

slut vad gäller rangordning av de sökande och jag anser att klara regler endast kan uppnås m.h.a. prejudikat av den typ som skapas genom överklagande.<sup>173</sup>

Ambivalensen är här påtaglig. Å ena sidan oklara regler, å andra sidan delar prefekten tolkningen. Här blottas den osäkerhet som många gånger föreligger i de fall praxis för positiv särbehandling (och andra jämställdhetsverktyg) är vägledande vid tjänstetillsättningar.<sup>174</sup> Med ytterligare ett yttrande från rektor översänds ärendet till ÖNH som i sitt beslut tillstyrker tillsättningen av K6 och således avstyrker M3:s överklagande. ÖNH gör bedömningen ”att M3:s försteg i fråga om vetenskaplig skicklighet i det närmaste uppvägs av K6:s betydligt större erfarenhet av undervisning och administration”.<sup>175</sup> Därutöver ges en kommentar om hur nämnden tillämpar positiv särbehandling:

Vid sådant förhållande föreligger redan på grund av föreskriften i 4 kap. 15 § andra stycket högskoleförordningen (1993:100) stöd för att tillämpa positiv särbehandling och att, som universitetet gjort, ge företräde åt K6 som tillhörande underrepresenterat kön.

I den i citatet angivna paragrafen står att det vid tillsättningar även ska ”beaktas sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social-, och sysselsättningspolitiska mål”.<sup>176</sup> Detta är lagrummet för beaktande av jämställdhetsaspekten, medan positiv särbehandling, inom ramen för försöksverksamheten, vid tidpunkten regleras av 4 kap. 15 a §.<sup>177</sup> Vad ÖNH egentligen påtalar är alltså att positiv särbehandling, i det här fallet, tillämpas fast det går lika bra att beakta jämställdhetsaspekten för att ge företräde åt K6 framför M3.<sup>178</sup>

I en särskild kommentar skriver en skiljaktig ledamot i ÖNH att det finns ett intresse för institutionen att rekrytera en kvinnlig handledare eftersom dylika saknas. Och ledamoten tillägger:

Man kan uttrycka saken så att den lediga tjänstens beskaffenhet var sådan att detta intresse kunde beaktas inom rimliga gränser och detta *även om inte* beslut fattats enligt 4 kap. 15 a § högskoleförordningen om positiv särbehandling.<sup>179</sup>

173. Min kurs. Prefekten diskuterar även K6:s tillräckliga kvalifikationer för tjänsten och att positiv särbehandling som en följd därav kan tillämpas.

174. En oklarhet och osäkerhet som är påtaglig vid andra tillsättningar där positiv särbehandling tillämpas, se Bondestam, 1999, kap. 5. Som konstateras tidigare saknas prejudicerande fall och dessutom är det oklart om det går att få fram dylika eftersom en forskarassistenttjänst sällan är en annan lik i förutsättningar, bedömningskriterier, sökandes kvalifikationer och ”tillsättningskultur” i tjänsteförslagsnämnden.

175. Även här hänvisas till kvalifikationer som bör ges underordnad betydelse.

176. ÖNHs utlåtande är från 980325 då den aktuella förordningen om ändring i högskoleförordningen, SFS, 1995:944, var i bruk. Citatet är från denna förordnings 4 kap. 15 §, s. 1672.

177. SFS, 1995:944, s. 1672.

178. Att ÖNH skriver positiv särbehandling istället för jämställdhetsaspekten hänger förmodligen samman med att Tore Sigemans klassificering brukas i det här fallet. Se s. 10.

179. Min kurs.



Även ledamoten anför således att jämställdhetsaspekten är nog, dels då jämställdhet är att betrakta som en saklig grund vid tillsättningen, dels då K6:s pedagogiska och administrativa meriter reduceras, om än inte helt och hållet, M3:s försteg beträffande vetenskaplig skicklighet.

Avslutningsvis, menar ledamoten, är det heller inte aktuellt att beröra frågan om ett prejudikat för positiv särbehandling enligt aktuell förordning:

Med den ståndpunkt jag sålunda intagit efter en helhetsbedömning av de sökandes kvalifikationer enligt de allmänt gällande bedömningsgrunder vid tillsättning av lärartjänst, saknas anledning att beröra vilken innebörd och rättsverkan som den i ärendet åberopade regeln i 4 kap. 15 a § högskoleförordningen om positiv särbehandling kan ha.

*Sammanfattningsvis* är det viktigt att poängtera fyra saker. *För det första* att den sakkunnige placerar K6 efter M5 vars doktorsexamen är mer än fem år gammal. *För det andra* att K6 får tjänsten då två personer före henne, varav den förstaplace-rade är en man, tackar nej. *För det tredje* att hon erhåller tjänsten efter en tillämpning av positiv särbehandling som visar sig onödig, eftersom ett beaktande av jämställdhetsaspekten (i samklang med K6:s försteg beträffande pedagogiska och administrativa meriter) bedöms som fullt tillräckligt. *För det fjärde*, och slutligen, att här ges inget prejudikat för tillämpningen av positiv särbehandling av föregående anledning.

När jämställdhetsaspekten för K6 från sjätte till tredje plats, och då hon dessutom från början rangordnas efter en person med en examen äldre än fem år, vad hade då en ”riktig” tillämpning av positiv särbehandling medfört vad gäller att förstaplacera såväl K6 som K3?<sup>180</sup>

Är det orimligt att anta att en tillämpning av positiv särbehandling hade inneburit att de båda kvinnorna, K3 och K6, placerats som etta respektive tvåa av tjänsteförslagsnämnden? Min slutsats är att detta framstår som mycket troligt, särskilt när jämställdhetsintervallet ges en så bred tolkning. Men varför påtalar inte ÖNH, i första skedet när ärendet återremitteras, att nämnden ska pröva om positiv särbehandling kan ge ett annat utslag, om det fanns kunskap om att tillämpningen av positiv särbehandling i stort inte var mer än att beakta jämställdhetsaspekten?

En rad frågetecken kring den här tillsättningen visar att *det råder stor oklarhet om hur positiv särbehandling kan tillämpas* (även hos ÖNH) och att *jämställdhetsintervallet kan tolkas mycket brett*. Ett par (o)lyckliga omständigheter ger K6 tjänsten till slut – en *indirekt konsekvens* av positiv särbehandling, eller rättare sagt av att beakta jämställdhetsaspekten i annat namn, således.

180. Med riktig menas här en tillämpning som görs med utgångspunkt i gällande förordning, något som uppenbarligen inte sker i det aktuella fallet.

## När retorik, skön och inkompetens avgör

Formuleringen i kungörelsen är allmän. Tre kvinnor och sex män söker tjänsten. Den sakkunnige urskiljer en tätgrupp: en kvinna (K<sub>2</sub>) och två män (M<sub>1</sub> och M<sub>3</sub>). Inför sammanvägningen av de sökandes kvalifikationer ger den sakkunnige följande riktlinjer:

Vem av dessa tre huvudkandidater ska man då förorda till tjänsten som forskarassistent? Valet är inte lätt eller på något sätt självklart eftersom samtliga, enligt min bedömning, har mycket goda kunskaper (dock olika) som man kan åberopa för att åstadkomma en gradering.

Till en början skrivs således att det är fråga om tre relativt lika kvalificerade sökande, ett intryck som förstärks när den sakkunnige rangordnar dem:

Efter noggrant övervägande och med stor eftertanke placerar jag M<sub>3</sub> på tredje plats och gör följande gradering av de övriga två, vilka jag fö *närmast betraktar som likvärdiga*:<sup>181</sup>

1. M<sub>1</sub> 2. K<sub>2</sub>

De närmare skälen till rangordningen ges lite senare:

M<sub>1</sub>:s mycket höga kapacitet att publicera sina resultat och hans analytiska förmåga att även särskåda andras arbeten, vilken framgår bl a av hans recensioner, är en styrka som också gör att jag vill ge honom *ett visst företräde* framför K<sub>2</sub>.<sup>182</sup>

Tjänsteförslagsnämnden gör sedan försöksverksamhetens enda *reella* tillämpning av positiv särbehandling och finner att

M<sub>1</sub> har ett vetenskapligt försteg framför K<sub>2</sub> genom sin metodiskt väl orienterade stora solida produktion. (M<sub>1</sub> har sedermera förvärvat **docentkompetens** på **samma meritunderlag som här bedömts**). Vid upprättandet av förslaget till innehavare av denna tjänst har nämnden tillämpat positiv särbehandling och föreslår K<sub>2</sub> till innehavare av tjänsten.<sup>183</sup>

Inga övriga jämförelser mellan M<sub>1</sub> och K<sub>2</sub> görs i relation till tillämpningen av positiv särbehandling.<sup>184</sup> M<sub>1</sub> överklagar tillsättningen utifrån tre punkter:

– jag anser det för det första inte rimligt, med hänsyn tagen till lärarkollegiets sammansättning vid institutionen för XXX, att man tillämpar positiv särbehandling till förmån för en kvinna vid tillsättande av en tjänst där.

<sup>181</sup>. Min kurs.

<sup>182</sup>. Min kurs. Ett ”visst företräde” och ”närmast likvärdiga” antyder en direkt överensstämmelse med den för jämställhetsaspekten givna definitionen ”jämbördiga eller i det närmaste jämbördiga”, se s. 11.

<sup>183</sup>. Fetstil används här för att läsaren lättare ska hitta tillbaka till rätt ställe i citatet när detta blir aktuellt.

<sup>184</sup>. I protokollet skrivs ytterligare fyra rader om skillnaden mellan M<sub>1</sub> och K<sub>2</sub>, men detta är fråga om referat av sakkunnigutlåtandet och kopplas inte direkt till tillämpningen av positiv särbehandling.

– jag anser för det andra att det avstånd som finns mellan K2 och mig ur vetenskaplig synvinkel inte gör det möjligt att placera henne framför mig, inte ens om man tillämpar positiv särbehandling.

– jag anser för det tredje att den sakkunnige inte i tillräckligt hög grad beaktat bredden i min vetenskapliga produktion och att han inte i sitt yttrande värderat de inlämnade skrifterna på ett tillräckligt nyanserat sätt. Inte heller har han till fullo betonat mina pedagogiska meriter.

Den första punkten är inte relevant, eftersom könsfördelningen vid den aktuella arbetsplatsen medger en tillämpning av positiv särbehandling. För den andra punkten hänvisar M1 lite senare i överklagandet till nämndens formulering om ”ett vetenskapligt försteg”, men *hur stort detta är* diskuteras inte i protokollet. Enda formuleringarna om avståndet mellan M1 och K2, så här långt, ger den sakkunnige: ”ett visst företräde” och ”närmast likvärdiga”. För den tredje punkten anför M1 att en del arbeten försummas av den sakkunnige, att han har mer än viss pedagogisk erfarenhet, samt att K2 blir positivt bedömd utifrån texter hon inte ens skickat med ansökan.<sup>185</sup> K2 hänvisar till sin pedagogiska erfarenhet i sin kommentar till M1:s överklagande och påpekar även att varken hennes eller M1:s åsikter bör väga särskilt tungt eftersom de är jäviga i frågan.

Ett nytt sammanträde i nämnden tar vid där den sakkunnige per telefon meddelar att han står fast vid att M1 är den mest meriterade, men också att det var riktigt att tillämpa positiv särbehandling eftersom han inte uppfattar avståndet vara så stort att det står i strid med kravet på saklighet. En av ledamöterna anmäler en avvikande uppfattning och stödjer M1:s talan. Ledamoten uppdras av nämnden att inkomma med en motivering till sitt ställningstagande och ärendet bordläggs tills vidare. I sin motivering kritiserar ledamoten bland annat den sakkunniges formuleringar om att M1 har en smal vetenskaplig produktion och menar att M1:s vetenskapliga meritering ”är så överlägsen övriga sökande att positiv särbehandling inte kan komma ifråga i detta ärende”.

Vid tjänsteförslagsnämndens nästa sammanträde tas ledamotens inlägga upp till diskussion. Den sakkunnige vidhåller i en skrivelse att M1 har ett försteg, men också att positiv särbehandling bör tillämpas. Nämnden väljer nu att bifalla överklagandet, med motiveringen att tillämpningen faktiskt står i strid med kraven på saklighet, vilket medför att en annan av ledamöterna reserverar sig. Ordföranden och sekreteraren i nämnden anmäler dessutom skiljaktig mening. I protokollet återges nämndmajoritetens motivering till sitt ställningstagande och jag återger det i sin helhet:

185. M1 anför två andra tillsättningar och sakkunnigutlåtanden från dem, som meriterande för hans räkning, men i dessa görs inga direkta jämförelser mellan M1 och K2.

M1 är – som framgår av ledamotens särskilda yttrande - en internationellt erkänd specialist på forskningsområdet XXX. Han har dessutom en påtaglig bredd i sin produktion. På påfallande kort tid efter disputationen hösten 19XX har han gjort viktiga och uppslagsrika inbrytningar på nya och från avhandlingen väsensskilda forskningsområden, nämligen... [två områden räknas upp]. Dessa omständigheter berörs inte i den sakkunniges utlåtande. M1 tillerkändes XX månad 19XX docentkompetens i XX på grundval av samma meritunderlag som bedömts vid tillsättningen av den här aktuella tjänsten. Ingen har gjort gällande att K2 skulle närma sig docentkompetens. Sammantaget uppvisar M1 därmed ett så avsevärt försteg framför K2 att tillämpningen av positiv särbehandling i detta fall skulle stå i strid med kravet på sakklighet vid tillsättningen.

Två sakskaal anføres som stödjer M1:s ”försteg”, eftersom de inte berörs av den sakkunnige.

*För det första* att M1 är en ”internationellt erkänd specialist” och att han har en ”påtaglig bredd i sin produktion”, där det senare exemplifieras med två forskningsområden. Den sakkunnige skriver i sitt utlåtande att ”M1 och XXX har för många skandinaviska XXX blivit två synonyma begrepp”. Därmed faller otvetydigt antagandet om att den sakkunnige inte berör att M1 är en internationellt erkänd specialist. Vad beträffar bredden i M1:s produktion framgår det däremot tydligt att detta inte berörs av den sakkunnige, vare sig för M1 eller K2 eller någon annan av de sökande. Det enda omnämnande eller adjektiv i hela utlåtandet som närmar sig kategorin ”bredd” skulle möjligtvis vara ”mångsidig”, vilket tillskrivs K2.

Den sakkunnige konstaterar i sitt utlåtande om de sökande att ”alla är smala i vetenskaplig bemärkelse, som relativt nytexaminerad forskare kan man inte vänta sig annat”. Detta påpekande kommer i den avslutande jämförelsen mellan M1 och K2, och skulle kunna tolkas som att den sakkunnige garderar sig för eventuell kritik i efterhand. Men samtidigt bör utlåtandet bedömas utifrån de kriterier som ställs upp i detsamma. I utlåtandets inledning skriver den sakkunnige att ”Vetenskaplig skicklighet, produktion, och originalitet” är ”huvudsakliga bedömningspunkter i detta uppdrag”. En enkel genomläsning av utlåtandet gör klart att ”originalitet” utan tvivel är det främsta kriteriet för att lyfta fram K2, liksom ”omfattande produktion” respektive ”hög kapacitet att publicera resultat” de främsta för att lyfta fram M1. Således saknas inte överensstämmelse mellan premisser och konklusioner i utlåtandet.

Nämndmajoritetens första sakskaal (att M1 är en internationellt erkänd expert berörs ej), ”halveras”, då den sakkunnige faktiskt berör just det han anklagas för att inte beröra. Den andra ”halvan” (M1:s bredd berörs ej) är en marginell faktor i förhållande till sakkunnigutlåtandets överensstämmelse mellan premisser och konklusioner. Men därtill kommer också att ledamotens skrivelse bara diskuterar M1:s ”bortglömda” kvalifikationer utan att presentera och jämföra med K2:s eventuella

motsvarande. Det gör att skrivelsen framstår som en talan i M1:s sak, vilket även implicerar att övriga ledamöter i nämndmajoriteten kan kritiseras för att inte bemöda sig om att göra en sådan jämförelse de heller. M1:s kvalifikationer i kategorin bredd ges stor betydelse just genom att de *inte ens jämförs* med K2:s kvalifikationer. Min slutsats blir att det första sakskalet *inte alls* motiverar att M1 ges ett ”avsevärt försteg”.

*För det andra* anför nämndmajoriteten att M1 ”tillerkändes docentkompetens” i ämnet, medan ingen har gjort gällande ”att K2 skulle närma sig docentkompetens”. Detta sakskalet är enbart retorik. Av citatet här ovan (med aktuell mening i fetstil) framgår att tjänsteförslagsnämnden, när den från början tillämpar positiv särbehandling till förmån för K2, *väger in det faktum att M1 har en förvärvat docentkompetens utan att det bidrar till att tillämpningen av positiv särbehandling anses stå i strid med kravet på saklighet vid tillsättningen*. Slutsatsen blir därför, även för nämndmajoritetens andra sakskalet, att detta *inte alls* motiverar att M1 ges ett ”avsevärt försteg”.

Strax efter det att beslutet fattas i nämnden inkommer prefekten vid institutionen med ett yttrande som stödjer nämndens beslut. Prefekten anklagar den sakkunnige för att döma efter en viss vetenskapssyn, medan yttrandet som avlägs av den skiljaktiga ledamoten sägs präglas av saklighet. Väl på rektors bord stödjer denne det ursprungliga beslutet i nämnden att förordna K2 för tjänsten. I ÖNH beslutas sedan, efter kommentarer till rektors yttrande från såväl K2 som M1, att bifalla överklagandet och föreskriva att M1 förordnas på tjänsten. Följande motivering anges för detta:

Av den sakkunniges utlåtande liksom av tjänsteförslagsnämndens motiveringar till sina ställningstaganden får anses framgå att det föreligger en skillnad i avseende på meritering mellan M1 och K2 såtillvida att M1 har *ett klart urskiljbart försteg* framför K2. Det strider därför – fastän K2 är klart kvalificerad för anställningen - mot kravet på saklighet att med förbigående av M1 anställa henne.<sup>186</sup>

Tre ledamöter av sex närvarande anmäler avvikande mening och menar att det endast föreligger ett visst försteg mellan M1 och K2. Utslaget i ÖNH faller således med tre röster mot tre, där ordföranden röstar för bifall av överklagandet vilket avgör. Ledamoten Tore Sigeman, den person som har dokumenterat mest kunskap om jämställdhet överlag och positiv särbehandling mer specifikt vid tjänstetillsättningar, närvarar inte vid överläggningarna. ÖNH skriver alltså i sin motivering till beslutet att det föreligger ”ett klart urskiljbart försteg” som går att utläsa av ”den sakkunniges utlåtande liksom av tjänsteförslagsnämndens motiveringar till sina ställningstaganden”. Att ett klart försteg föreligger nämns definitivt inte av den sakkunnige. Med ”tjänsteförslagsnämndens motiveringar” avses uppenbarligen

186. Min kurs.

bara ett av de fyra protokollen. Att argumentationen i detta dels är felaktig och missvisande, dels svag eller näst intill obefintlig, påverkar dessvärre inte utslaget.

*Sammantaget* finns ett antal indicier som tyder på att en otillbörlig skönsmässighet får fälla utslaget (1) då den särskilda ledamotens skrivelse, som får nämndmajoriteten att svänga om, är en ren partsinlaga för M1:s räkning, inte så mycket för att den lyfter fram M1:s kvalifikationer, utan för att den inte alls berör K2:s kvalifikationer i jämförande syfte; (2) då nämndmajoritetens argumentation för bifall till M1:s överklagande är, som jag visar i det föregående, missvisande, felaktig, uppenbart retorisk, och svag näst intill obetydlig; samt (3) då ÖNH i sitt agerande visar på en graverande inkompetens som leder till ett felaktigt beslut i det att de uppenbarligen inte har tagit del av de för dem vid tillfället tillgängliga protokollen såsom de presenteras här ovan.

Slutligen bör noteras att jämställdhetsintervallet för tillsättningen är mycket smalt definierat. ÖNH skriver att K2 ”är klart kvalificerad för anställningen” och den sakkunnige anför att M1 har ett visst företräde och att M1 och K2 är närmast ”likvärdiga”. Nämnden anser inte att kravet på saklighet hindrar en tillämpning i första skedet. Det tål att jämföras med den tillsättning som diskuteras i det föregående.

### Formaliteter och tveksamheter

Vid ytterligare fyra tillsättningar tillämpas positiv särbehandling formellt. Gemensamt för tillämpningarna är att de beskrivs mycket kortfattat. En av dem är dessutom på gränsen till vad som kan kallas för en tillämpning. Följande står att läsa i tjänsteförslagsnämndens protokoll om *den första tillsättningen*:

Vid upprättandet av förslaget till innehavare av denna tjänst har nämnden funnit att avståndet mellan den enda kvinnliga sökande och de i tätgruppen uppförda är så stor att positiv särbehandling inte kan tillämpas.

Den enda kvinnliga sökanden (K) avförs från rangordningen av de tre främsta sökande redan i sakkunnigutlåtandet. Den sakkunnige beskriver K i utlåtandets slutgiltiga sammanvägning som

en klassisk XXX forskare av en typ Sverige skulle behöva fler av. Hennes avhandling, helt infogad i den stora internationella traditionen, är ett imponerande och nyttigt arbete. Hennes styrka ligger emellertid inte i problemformuleringen eller i att generera idéer och infallsvinklar till sitt stoff. Utöver avhandlingen är hennes alstring heller inte särskilt rik.

Negativa kommentarer saknas helt i själva presentationen av K, medan övriga manliga sökande får negativa omdömen i såväl presentation som konklusion.<sup>187</sup> Två män (M1 och M2) presenteras i större omfattning än K: 112 rader för M1, 88 ra-

<sup>187</sup> Norén, 1997, s. 21–30, finner att bara ett fåtal omdömen om kvinnor gynnar dem vid tillsättningen. Ofta förekommer också att negativa omdömen om kvinnor oftast är positiva omdömen när de ges om män.

der för M2 och 30 rader för K.<sup>188</sup> Om den sakkunnige beaktat jämställdhetsaspekten eller tillämpat positiv särbehandling verkar det rimligt att K skulle rangordnats som trea. Vad tjänsteförslagsnämndens jämställdhetsåtgärder skulle kunna medföra är svårare att avgöra, men i situationen finner nämnden att avståndet i kvalifikationerna är för stort för en tillämpning av positiv särbehandling.

I beslutsprotokollet till *den andra tillsättningen* står följande:

Nämnden finner vidare att, såsom tjänsten är formulerad, skillnaden i skicklighet mellan M1 och K är så stor att positiv särbehandling inte får tillämpas.

Tre personer söker tjänsten, en kvinna (K) och två män (M1 och M). Den sakkunnige föreslår bara en av männen utan att rangordna de övriga. En kvantitativ presentation av de sökandes meriter finns med bland dokumenten från tillsättningen (det är dock oklart vem som skrivit den). Sammantaget ger denna vid handen att K, i jämförelse med M1, har fler artiklar i sin avhandling, står som första namn i fler artiklar, och har lika många publikationer. Nya artiklar efter avhandlingen, antalet poster och presentationer, samt antalet publikationer under utarbetande skiljer däremot K och M1 åt till M1:s fördel. Både K och M1 är, kvantitativt sett, mer kvalificerade än M. K avfärdas dock av den sakkunnige med motiveringen att hennes meriter inte är relevanta för den utlysta forskarasistenttjänsten, och denne tillägger också att hade den utformats på ett annat vis hade hennes arbeten varit mycket relevanta. Tjänsten är relativt specifikt formulerad. M1 är den enda av de sökande som arbetar vid institutionen vid tillsättningstillfället.

Här kan således konstateras att K:s produktion väl matchar M1:s och är för de mer centrala kriterierna något större.<sup>189</sup> Om tjänsten utformas för M1 specifikt låter jag vara osagt. Att inte tillämpa positiv särbehandling får dock sägas vara svagt underbyggt under förutsättning att den sakkunniges utlåtande är balanserat och ”rättvist”.

Vid *den tredje tillsättningen* är det tre sökande, en kvinna (K2) och två män (M1 och M3), och följande står att läsa i beslutsprotokollet från tjänsteförslagsnämnden:

Nämnden finner att K2 har tillräckliga kvalifikationer för tjänsten men att skillnaden mellan M1 och K2 är så stor att det skulle stå i strid med krav på saklighet att tillämpa positiv särbehandling.

M3 rangordnas som nummer tre med hänvisning till att han inte riktigt motsvarar de specifika kraven för tjänsten. Därefter konstateras att jämförelsen mellan

188. Fredman, 1994, s. 54, konstaterar att detta mönster förekommer vid flera av de tillsättningar hon studerar.

189. Med centrala åsyftas här vetenskaplig produktion och förstanamn i publicerade artiklar, två aspekter som inom försöksverksamheten (såvitt min läsning av sakkunnigutlåtanden kan avgöra), särskilt vid tillsättningar inom teknisk-naturvetenskapliga fakulteten, ofta tillmäts stor vikt.

K2 och M1 underlättas av att båda har studerat samma problemområde med en och samma metod. I argumentationen för M1, som förstaplaceras, skriver den sakkunnige att M1 framstår som ”den klart bäst meriterade av de två” och utvecklar detta vidare:

Metodologiskt har han varit mer nyskapande än K2. Han har gjort en djupare analys av de XXX processerna som manifesteras i de XXX observationerna. Hans studier har på ett mycket kraftfullt sätt ökat förståelsen av de studerade systemen. Han har även visat förmåga att sätta XXX i relation till XXX för systemens egenskaper. Han har också sammantaget en större produktion.

Överväldigande argumentering för M1 således. Inte ett ord om K2:s kvalifikationer i den slutgiltiga rangordningen. M1 är den ende av de sökande som har disputerat vid institutionen. Här är det svårt att uttala sig om huruvida den sakkunnige har fog för de beskrivna skillnaderna i kvalifikationer, eftersom det inte framgår fullt ut av dennes presentation av de sökande. Då tjänsteförslagsnämnden bara gör en formell tillämpning av positiv särbehandling, framgår det heller inte om och i sådana fall hur de resonerar. Huruvida tjänsten är vikt för M1 går inte heller det att bestämma, men liksom i föregående tillsättningsärende, talar den uppenbarligen stora skillnaden i kvalifikationer för att det egentligen bara är M1 som är riktigt relevant för tjänsten.

Vid *den fjärde och sista tillsättningen*, där positiv särbehandling tillämpas formellt, finns två sökande, K och M1. Följande skrivs om positiv särbehandling i nämndens beslutsprotokoll:

Positiv särbehandling kan enligt kungörelsen komma ifråga men får inte tillämpas om skillnaden mellan personernas kvalifikationer är så stor att tillämpningen skulle stå i strid med kravet på saklighet vid tillsättningen.

Här görs således bara ett referat av kungörelsen och anledningen är att tjänsteförslagsnämnden redan avfärdat K:

Tjänsteförslagsnämnden finner efter granskning av de sökandes meriter att K:s huvudsakliga forskning ligger utanför tjänstens ämnesbestämning. Därutöver anger högskoleförordningen att i första hand bör den som avlagt doktorsexamen högst fem år före ansökningstidens utgång komma ifråga för tjänst som forskarassistent. K avlade doktorsexamen 19XX.

Den sakkunnige konstaterar dessutom att endast M är kompetent för tjänsten. Det talar kanske för att tjänsten är vikt för honom, inte minst då den är särdeles specifikt utformad.

*Sammanfattningsvis* tillämpas positiv särbehandling formellt vid fyra tillsättningar av forskarassistenttjänster, men utan resultat. Vid tre av fyra tillsättningar finns skäl att fundera kring om tjänsterna utformas, om inte för män, så åtminstone med en sådan grad av specificitet att endast ett fåtal sökande blir aktuella. Ingen kvinnlig sökande är egentligen riktigt kvalificerad för någon av de fyra tjänsterna,



förutom möjligtvis vid den andra tillsättningen. Det pekar på att arbetsgivaren inte verkar söka aktivt efter kvinnliga sökande. Dessutom tillför det förhållandet att sakkunniga inte beaktar jämställdhetsaspekten eller tillämpar positiv särbehandling att tjänsteförslagsnämnderna inte ens får chansen att överväga om positiv särbehandling kan tillämpas eller ej.

### Varför beaktas jämställdhetsaspekten?

Vid fyra tillsättningar beaktar tjänsteförslagsnämnder jämställdhetsaspekten formellt. I samtliga fall påverkar det vare sig rangordning eller tillsättning.

I *det första* fallet placeras en kvinna (K2) på andra plats i tjänsteförslagsnämnden. Den sakkunnige gör ingen rangordning av "topptrion" utan ställer dem uttryckligen i bokstavsordning. Så här skriver sedan tjänsteförslagsnämnden i sitt protokoll: "Vid nämndens beslut har jämställdhetsaspekten beaktats men inte påverkat förslaget". När den sakkunnige diskuterar topptrion skriver denne att han tycker det är viktigt att den nya forskarassistenten ska ha forskningsintressen som ligger i linje med institutionens. K2 påpekas sedan ha en något annorlunda metod än de två manliga sökande i topptrion, men i övrigt skriver den sakkunnige inget som kan skilja dem åt vad gäller vetenskaplig skicklighet eller andra kriterier.

I *det andra* och *tredje* fallet gör samma tjänsteförslagsnämnd formella beaktanden av jämställdhetsaspekten. I *det andra* fallet nämner den sakkunnige "jämställdhet", vilket är enda gången något dylikt förekommer för forskarassistenttjänster i hela försöksverksamheten. Men jag räknar inte detta som ett formellt beaktande av jämställdhetsaspekten, med tanke på de formuleringar den sakkunnige gör.<sup>190</sup> Den enda kvinnliga sökanden rangordnas i en grupp med sökande på tionde till sextonde plats, varför skillnaderna i kvalifikationer antagligen är för stora för att positiv särbehandling ska kunna tillämpas. I *det tredje* fallet skriver den sakkunnige att den enda kvinnliga sökanden har en svag meritering och därför avförs från jämförelser med andra sökande. I den sakkunniges rangordning ges hon dock plats nummer fyra. Tjänsteförslagsnämnden väljer den förstaplacerade mannen utan att diskutera rangordningen av de övriga sökande.

Till *den fjärde* och sista tillsättningen, som behandlas i en annan tjänsteförslagsnämnd, söker tre kvinnor och sju män. De tre kvinnorna och en man bedöms inte av den sakkunnige utan utesluts utan några särskilda kommentarer.

### Varför inget jämställdhetsverktyg?

Ytterligare fyra forskarassistenttjänster har sökande av båda könen. Varken positiv särbehandling eller jämställdhetsaspekten aktualiseras vid dessa tillsättningar och jag ska kort beskriva varför. Vid två av dem sakkunnigbedöms endast en kvinna respektive en man för en tjänst vardera. Tjänsteförslagsnämnderna nämner inget

<sup>190</sup>. Den sakkunnige konstaterar att det pågår ett jämställdhetsarbete med hänvisning till kungörelsen.

om jämställdhetsaspekten eller positiv särbehandling, då den sakkunnige bara diskuterar den ensamma/ensamme sökanden. I ett fall finns bara kvinnliga sökande kvar när den sakkunnige rangordnar. I det sista fallet avfärdar tjänsteförslagsnämnden den enda kvinnliga sökanden från rangordningen utan motivering. Den sakkunnige rangordnar henne som trea, men skriver att hon är XX år och att hennes doktorsexamen just ”därför är mer än fem år gammal”.

### **Sammanfattning**

Endast två gånger medför tillämpningar av positiv särbehandling att kvinnor erhåller forskarassistenttjänster inom försöksverksamheten. Detta sker dock i båda fallen som en indirekt konsekvens av tillsättningsprocesserna: de förstaplacerade männen tackar nej till tjänsterna. Båda tillämpningarna är formella. Vid den första av dem förekommer en hel del oklarheter i beslutsprotokollet. Vice ordföranden säger per telefon, apropå positiv särbehandling, att om det visar sig att kvinnan inte räcker till, säger man ju då ”att hon inte är lika mycket värd som mannen”. Vid den andra tillsättningen görs i själva verket inte en tillämpning av positiv särbehandling utan ett beaktande av jämställdhetsaspekten, vilket får jämställdhetsintervallet för denna tillsättning att framstå som mycket brett i jämförelse med en del andra som diskuteras.

En tredje tillsättning är full av problematiska aspekter, där jag bland annat vederlägger den argumentation i nämnden som sedermera medför att ÖNH bifaller ett överklagande. I det här fallet är det otvivelaktigt så att graverande felaktigheter begås av såväl ÖNH som vissa delar av tjänsteförslagsnämnden. Det är dessutom, paradoxalt nog, den enda reella tillämpningen av positiv särbehandling vid tillsättningar av forskarassistenttjänster inom ramen för försöksverksamheten.

I övrigt tillämpas positiv särbehandling formellt fyra gånger utan effekt, jämställdhetsaspekten beaktas fyra gånger istället för en tillämpning av positiv särbehandling, samt vid fyra tillsättningar med sökande av båda könen förekommer varken en tillämpning av positiv särbehandling eller ett beaktande av jämställdhetsaspekten.

# Sammanfattning

## och rekommendationer

### Huvudresultat med kommentarer

Av undersökningen framgår att *försöksverksamheten fokuserar forskarassistenttjänster där behovet av riktade jämställdhetsåtgärder är som störst*. 21 forskarassistenttjänster tillsätts inom försöksverksamheten, sex kvinnor och 15 män. Det motsvarar en väsentligt lägre andel tillsatta kvinnor än andelen redan anställda vid Uppsala universitet. En förklaring kan vara att de tjänster som ingår i försöksverksamheten är mer statusfyllda, särskilt vid humanistiska och samhällsvetenskapliga fakulteten, eftersom de representerar den centrala rekryteringsvägen till högre akademiska befattningar. Kanske är externfinansierade forskarassistenttjänster inte lika självklart införlivade i den vetenskapliga traditionen.

En annan förklaring kan vara att tjänstetillsättningsprocessen inom akademien är mindre benägen att integrera jämställdhetsöverväganden. Dessutom präglas tillsättningarna inom försöksverksamheten, särskilt vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten, av en påtaglig överrepresentation av män som sakkunniga och i tjänsteförslagsnämnder, vilket ytterligare kan bidra till att förklara snedfördelningen. Det betyder att konkurrensen till försöksverksamhetens forskarassistenttjänster förmodligen är mer präglad av könsstrukturerande bedömningar som kan medföra att kvinnor missgynnas. Det ställer i sin tur högre krav på kvinnliga sökande och gör framför allt att utslaget av tillämpningen av positiv särbehandling blir avgörande.

Sammantaget är *tillämpningar av positiv särbehandling och beaktanden av jämställdhetsaspekten relativt få, formella och i en del fall även felaktiga*. Vid två tillsättningar av totalt 21 medför en tillämpning av positiv särbehandling att kvinnor erhåller en forskarassistenttjänst. Ingen av kvinnorna förstaplaceras. De erhåller tjänsten för att förstaplacerade män tackar nej. I tjänsteförslagsnämnderna tillämpas positiv särbehandling formellt sex gånger och en gång reellt. Av dessa strider fyra mot direktiven för försöksverksamheten. Ingen sakkunnig beaktar jämställd-

hetsaspekten eller tillämpar positiv särbehandling och fyra tjänsteförslagsnämnder beaktar jämställdhetsaspekten formellt istället för att tillämpa positiv särbehandling. Dessutom är kungörelser ibland både felaktiga och ofullständiga vad beträffar positiv särbehandling. Vidare fattas otvivelaktigt, vid en specifik tillsättning, beslut som är direkt felaktiga, och det gäller såväl vid ÖNH som vid den för ärendet aktuella tjänsteförslagsnämnden. Det är också då, paradoxalt nog, den enda reella tillämpningen av positiv särbehandling görs inom försöksverksamheten. Bristfällig planering och spridning av information av universitetsledningen i kombination med okunskap/ointresse för positiv särbehandling och försöksverksamheten hos fakultetsnämnder, sakkunniga och tjänsteförslagsnämnder förklarar delvis dessa problem.

En generell tendens till att *tid och ålder missgynnar kvinnor strukturellt* kan dessvärre skönjas vid tillsättningar av forskarassistenttjänster inom försöksverksamheten. De kriterier som gäller vid tillsättningar av forskarassistenttjänster (eg. mindre än fem år efter disputation) gynnar framför allt män, som i högre utsträckning kan avancera och meritera sig under kortare tid. Genomsnittsåldern för kvinnor som tillsätts på tjänster inom försöksverksamheten är högre än mäns. Vidare sakkunnigbedöms en betydligt lägre andel kvinnor än män, särskilt vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten, och det främsta skälet till det är tid/ålder. Slutligen står också kvinnor i generellt sett längre köer än män till forskarassistenttjänster inom försöksverksamheten. Samtliga här uppräknade aspekter av tid/ålder bör förstås som att kvinnor missgynnas *för att tid/ålder i sig* könsstrukturerar normerna för tillsättningsprocessen specifikt och det akademiska systemet mer allmänt.

En ökning av *andelen* kvinnor med forskarassistenttjänst sker vid svenska universitet från 1993 till 1997. Från 1995 till 1997 sker en större ökning än tidigare, mycket tack vare tjänster inrättade i jämställdhetssyfte med möjlighet att tillämpa positiv särbehandling. Det här visar på en svag men positiv utveckling av antalet kvinnor med forskarassistenttjänst som bör understödjas ytterligare. De totala *löneskillnaderna* mellan kvinnor och män med forskarassistenttjänst vid Uppsala universitet minskar från 1993 till 1997, men vid teknisk-naturvetenskapliga och medicinska fakulteten *ökar* de under samma tidsperiod. De generella löneskillnaderna är dessutom lika stora 1997 som 1991.

Den övergripande statistik som presenteras i undersökningen, liksom resultat från försöksverksamheten i sig, ger vid handen att en rad olika *jämställdhetsåtgärder* bör övervägas, dels för att motverka struktureringen efter tid/ålder, dels för att jämställdhetspolitiska mål överlag ska kunna uppnås.

## Åtgärdsförslag med kommentarer

### 1. Tillämpningen av positiv särbehandling bör intensifieras

Det följer av den relativt låga andelen tillsatta kvinnor inom försöksverksamheten och att positiv särbehandling sällan tillämpas korrekt eller i en sådan omfattning som försöksverksamheten trots allt möjliggör. Positiv särbehandling är, vid de få gånger tillämpningen ändå ger utslag, en avgörande strategi för att se till så att andelen kvinnor ökar för de forskarassistenttjänster där behovet av jämställdhetsåtgärder är som störst. Dessutom finns bredare jämställdhetspolitiska överväganden som kräver att aktiva strategier för att utjämna könsfördelningen på forskarassistenttjänster vidtas. Bland dem är framför allt rekryteringsmålen för professorer aktuella då de förutsätter ett könsbalanserat rekryteringsunderlag för att infrias.<sup>191</sup>

### 2. Tillämpningen av positiv särbehandling bör utvidgas

Försöksverksamheten har nu pågått i snart två och ett halvt år och mycket talar för att informationen om att och hur positiv särbehandling kan tillämpas trots allt börjar etableras. Det blir då viktigt att från universitetsledningens sida formulera en tydlig och klar vilja att utvidga bruket av positiv särbehandling vid tillsättningar av forskarassistenttjänster och överväga om det kan bli en *ordinarie del av Uppsala universitets jämställdhetsplan*. Det är även relevant att överväga och formulera motsvarande riktlinjer för andra lärartjänster som för närvarande ingår i försöksverksamheten. Här bör även övervägas att pröva en försöksverksamhet med positiv särbehandling för tillsättningar av professorer.

### 3. Ytterligare åtgärder bör vidtas

Tydliga direktiv till fakultetsnämnder, tjänsteförslagsnämnder och sakkunniga om när, var och hur positiv särbehandling får tillämpas bör utformas och förankras konkret i deras arbetsrutiner. Ett sätt kan då vara att utse en person i varje rekryteringsgrupp, som tjänsteförslagsnämnderna kallas numera, vilka får ansvar för att information om positiv särbehandling och jämställdhet i övrigt delges sakkunniga och gruppens ledamöter.<sup>192</sup> Vidare bör arbetsgivarens skyldigheter, som följer av JämL 8 och 9 §§,<sup>193</sup> revitaliseras och integreras mer tydligt i praxis vid tjänstetillsättningar, d.v.s. att verka för att tjänster söks av både kvinnor och män, att aktivt söka efter personer av det underrepresenterade könet vid nyrekryteringar, samt att

191. Arbetsgruppen för anställning av lärare skriver 1999-02-01 att forskarassistenttjänster ”utgör en mycket viktig del för kontinuiteten i forskningen och är den enda egentliga anställningen för rekrytering till högre akademiska befattningar” (s. 2).

192. Som den nya Anställningsordning för rekrytering av lärare, 1999-01-19, stipulerar ska alltid sakkunniga ”noga informeras om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som gäller generellt vid universitetet och för den enskilda anställningen” (s. 10). Här bör noga övervägas hur informationen kan utformas så att sakkunniga ges möjlighet att beakta jämställdhetsaspekten och även tillämpa positiv särbehandling.

193. SFS, 1991:433, s. 690.

söka se till att andelen av det underrepresenterade könet efter hand ökar. Likaså bör förnyade och förtydligade krav riktas till rekryteringsgrupper om att de bör utse sakkunniga av båda könen och att könsfördelningen inom grupperna ses över och förbättras.

Utöver dessa mer specifika åtgärder är det relevant att överväga nyinrättningar av forskarassistenttjänster i jämställdhetssyfte. Som statistiken över utvecklingen av andelen kvinnor och män på forskarassistenttjänster visar sker en svag men tydlig ökning av andelen kvinnor. Den förklaras bland annat av att 120 tjänster tillskapade i jämställdhetssyfte tillsätts från 1996 och framåt. Vid Uppsala universitet bör nyinrättningar göras framför allt inom teknisk-naturvetenskapliga fakulteten och även vid samhällsvetenskapliga fakulteten där andelen kvinnor för närvarande är lägst. I en sådan satsning bör ingå åtgärder för att aktivt rekrytera kvinnliga sökande och ytterligare andra som bland annat beskrivs här ovan.<sup>194</sup>

### Avslutande reflektioner

Att positiv särbehandling bara ger utslag vid två tillsättningar inom försöksverksamheten, och vid dessa endast med indirekta konsekvenser, ska inte tas till intäkt för att positiv särbehandling som strategi för att uppnå ett jämställt universitet är förfelad. Tvärtom. Dessa tillämpningar är trots allt helt avgörande för att två kvinnor tillsätts som forskarassistenter. Vad de vittnar om däremot är ett till stora delar outtalat motstånd mot positiv särbehandling bland företrädare för ansvariga universitetsorgan vid Uppsala universitet. Det är inte minst tydligt i den felaktiga och många gånger ignoranta tillämpningen av positiv särbehandling inom försöksverksamheten, men dessutom finns andra aspekter som tyder på att motståndet är stort.<sup>195</sup>

Det medför att den kritik av akademien som trots allt spirar här och var, såväl inom som utanför det akademiska fältet, måste tas på större allvar. Positiv särbehandling är kanske inte ens en tillräcklig strategi för att uppnå en representativ jämställdhet. Som bäst kan positiv särbehandling medföra att en handfull kvinnor varje år ges ett sådant försteg vid tillsättningar att de faktiskt får tjänster. Kanske är inte det själva poängen med positiv särbehandling. Debatten om positiv särbehandling och försöksverksamheten vid Uppsala universitet kan säkert stimulera

194. Arbetsgruppen för rekrytering av lärare, 1999-02-01, föreslår motsvarande på s. 3, och jag vill här bara inskräpa vikten av att andra jämställdhetsåtgärder, så som de diskuteras i det föregående, samtidigt genomförs för att önskvärda effekter ska uppnås.

195. I min analys av den mediadebatt som exploderade under våren 1995 efter Carl Thams proposition, står det klart att ett tydligt motstånd finns mot positiv särbehandling. Det främsta motståndet i debatten kommer otvivelaktigt från män med höga akademiska positioner vid framför allt Uppsala universitet, men samtidigt märks en konsensus bland debattens deltagare, till och med bland de som är "för" och "mot" positiv särbehandling på ytan. Den yttrar sig i ett veritabelt upprop för den meritokratiska ordningens oantastlighet vid tjänstetillsättningar, tron på en könsneutral bedömning av sökande, samt ett uttalat förakt för feministisk kritik av de föregående aspekterna. Se Bondestam, 1999, kap. 4.

ett mer frekvent beaktande av jämställdhetsaspekten. Förhoppningsvis medför det också att tillämpningen av positiv särbehandling ses som mindre kontroversiell i en snar framtid. Samtidigt finns det andra aspekter av positiv särbehandling som inte är lika självklara att reflektera kring.

I en annan kontext, med ett mer kritiskt och reflekterande förhållningssätt, kan tillämpningar av och en debatt kring positiv särbehandling medföra att den akademiska tjänstestrukturen och tillsättningsprocessen *i sig* blottas som könsstrukturerande. Positiv särbehandling innebär på sätt och vis ett kritiskt ifrågasättande av tillsättningsprocesser som otillräckliga – de lever inte upp till de meritokratiska idealen om likabehandling. I en traditionellt liberal anda korrigeras allt som oftast det akademiska tjänstetillsättningsystemet på så vis att tecken på diskriminering, eller andra aspekter av kvinnors sämre situationer, ”motverkas”. Positiv särbehandling är en sådan korrektion, men också en fingervisning om korrekcioners otillräcklighet.

Det finns mekanismer inbyggda i tjänstetillsättningsprocessen som sätter upp barriärer för kvinnor. En av dem är tid/ålder som, i samverkan med könstygda krav och förväntningar, hela tiden åstadkommer en skevhet i rekryteringsunderlaget till forskarassistenttjänster. Denna medför, i samklang med andra könsstrukturerande mekanismer som är kopplade till den vertikala och horisontella könssegregeringen vid universiteten, att kumulativa nackdelar vidhäftar kvinnors akademiska karriärer.

Till slut blir det inte längre möjligt att tala om kvinnors nackdelar, deras akademiska karriärer, deras konflikter mellan giriga institutioner. Istället måste blicken riktas mot akademien i sig, mot det normerande och för-givet-tagna, mot makten att definiera och tolka, mot det som varje sakkunnigbedömning, varje kunskapsanspråk och varje ”observerbar” könsolikhet kontinuerligt prövas och värderas mot. Med det följer förhoppningsvis förändringar – av hierarkin med befattningar, av seminarierum där kvinnor tystas ner, av sakkunnigas monopol på ”högre kunskap”, och kanske även av förment könsneutralitet i vetenskapens namn.

# Referenser

## Litteratur

- Acker, Joan. (1983). Women, the other academics. *Women's Studies International Forum*, 6(2), s. 191–201.
- Acker, Joan. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), s. 139–158.
- Aisenberg, Nadya., & Harrington, Mona. (1988). *Women of academe: Outsiders in the sacred grove*. Amherst: The University of Massachusetts Press.
- Almegård, Ann. (1997). *Disputerade medicinares forskarkarriär – i ett könsperspektiv*. Stockholm: Karolinska Institutet.
- Almlöv, Cecilia. (1995). *Kvinnor och män i forskarseminarier*. Stockholm: Centrum för kvinnoforskning, Stockholms universitet.
- Bellas, Marcia. L. (1994). Comparable worth in academia. *American Sociological Review*, 59, s. 807–821.
- Bjerén, Gunilla., & Elgqvist-Saltzman, Inga. (1994). *Gender and education in a life perspective: Lessons from Scandinavia*. Aldershot: Avebury.
- Bondestam, Fredrik. (1997). *Sanning eller konsekvens: Om män och jämställdhet i en akademisk diskurs*. D-uppsats. Uppsala: Institutionen för psykologi, Uppsala universitet.
- Bondestam, Fredrik. (1998). *Utvärderingsplan för Uppsala universitets försöksverksamhet med positiv särbehandling*. Uppsala: Jämställdhetskommittén vid Uppsala universitet.
- Bondestam, Fredrik. (1999). *Positiv särbehandling: Teori, retorik, praktik*. CD-uppsats (under arbete). Uppsala: Sociologiska institutionen, Uppsala universitet.
- Borgblad, Margareta. (1992). *Sexuella trakasserier på Stockholms universitet: Rapport från en kartläggning*. Stockholm: Stockholms universitet.
- Bourdieu, Pierre. (1996). *Homo academicus*. Stockholm/Stehag: Brutus Östlings bokförlag Symposion.
- Boynton, Ing-Mari., & Elgqvist-Saltzman, Inga. (1993). *Vart bär forskarutbildning kvinnor och män?* Umeå: Umeå universitet.
- Bron-Wojciechowska, Agnieszka. (1992). *Forskarutbildning och kön – en kartläggning av situationen vid Uppsala universitets samhällsvetenskapliga fakultet*. Uppsala: Arbetsrapport nr. 171 från Pedagogiska institutionen, Uppsala universitet.
- Calás, Marta. B., & Smirchich, Linda. (1992). Re-writing gender into organizational theorizing. I Michael. Reed., & Michael. Hughes. (Eds.), *Rethinking organization*. London: Sage.
- Caplan, Paula. (1993). *Lifting a ton of feathers: A women's guide to surviving in the academic world*. Toronto: Toronto University Press.



- Carpenter, Mary. W. (1996). Female grotesques in academia: Ageism, antifeminism and feminists on the faculty. I V&Vé. Clarke., Shirley. Nelson Garner., Margaret. Higonet., & Ketu. H. Katrak. (Eds.), *Antifeminism in the academy*. New York: Routledge.
- Cole, Jonathan. (1981). Women in science. *American Scientist*, 69(4), s. 385–391.
- Cole, Jonathan. R., & Zuckermann, Harriet. (1987). Marriage, motherhood and research performance in science. *Scientific American*, 2, s. 83–89.
- Damm, Margareta. (1996). *Från gäst till medlem: Om några kvinnliga doktoranders och forskares karriärutveckling inom en teknisk högskola respektive fakultet*. Göteborg: BAS.
- Einarsson, Jan., & Hultman, Tor. G. (1984). *Godmorgon pojkar och flickor: Om språk och kön i skolan*. Malmö: Liber.
- Elgqvist-Saltzman, Inga. (1991). *Raka spår och slingriga stigar*. Umeå: Umeå universitet.
- Eliasson, Margareta. (1998). "Man mår sämre än man tillåter sig": *Trakasserier som kan härledas till kön*. Göteborg: Studentkommittén vid Göteborgs universitet.
- Eliasson, Mona., & Karubi, Irini. (1989). *Kan det vara bättre att vara man än kvinna vid akademiska tjänstetillsättningar?* Uppsala, Centrum för kvinnliga forskare och kvinnoforskning, Uppsala universitet.
- Fox, Mary. F., & Ferri, Vincent. C. (1992). Women, men, and their attributions for success in academe. *Social Psychology Quarterly*, 55(3), s. 257–271.
- Fredman, Titti. (1994). *Om kön och tjänstetillsättning vid Stockholms universitet*. Examensarbete i arbetsrätt. Stockholm: Juridiska fakulteten, Stockholms universitet.
- Frisell, Ann., & Ulmanen, Petra. (1992). *Sexuella trakasserier riktade mot kvinnliga studerande vid Stockholms universitet*. Stockholm: Stockholms universitets studentkår.
- Fürst, Elisabeth. (1988). *Kvinner i Akademia – Inntrengere i en mannskultur?* Oslo: NAVFs sekretariat for kvinneforskning.
- Gunnarsson, Britt-Louise. (1995). *Interaction and gender. A study of postgraduate seminars at a Swedish university*. TEFA nr. 12. Uppsala: Uppsala universitet.
- Gunvik Grönbladh, Ingegerd., & Giertz, Birgitta. (1998). *Pedagogisk och vetenskaplig skicklighet i lika män?* Uppsala: Uppsala universitet.
- Harding, Sandra. (1986). *The science question in feminism*. Ithaca: Cornell University Press.
- Harding, Sandra. (1991). *Whose science? Whose knowledge? Thinking from women's lives*. Ithaca: Cornell University Press.
- Hawkins, Anne., & Schultz, Dagmar. (1990). Women: The academic proletariat in West Germany and The Netherlands. I Suzanne. S. Lie., & Virginia. E. O'Leary. (Eds.), *Storming the tower: Women in the academic world*. London: Kogan Page.
- Hemlin, Sven., & Montgomery, Henry. (1988). Att bedöma vetenskaplig kvalitet: En undersökning av sakkunnigutlåtanden vid professorstillsättningar. *Vest: Tidskrift för vetenskapsstudier*, 9, s. 8–15.
- Heward, Christine. (1994). Academic snakes and merit ladders: Reconceptualising the 'glass ceiling'. *Gender & Education*, 6(3), s. 249–262.
- Hirdman, Yvonne. (1988). Genussystemet – Teoretiska reflexioner kring kvinnors sociala underordning. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 3, s. 49–63.
- Hirdman, Yvonne. (1990). Genussystemet. I SOU. (1990:44). *Demokrati och makt i Sverige: Maktutredningens huvudrapport*. Stockholm: Allmänna Förlaget.
- Hubbard, Ruth. (1990). *The politics of women's biology*. New Brunswick: Rutgers University Press.

- Jewson, Nick., & Mason, David. (1986). The theory and practice of equal opportunities policies: Liberal and radical approaches. *Sociological Review*, 34(2), 307–34.
- Johnsson, Lisbeth. (1997). *Disputerade kvinnor och män vid universitet och högskolor – lika villkor, olika världar?* Göteborg: BAS.
- Juntura, Maria. (1995). *Utredning om jämställdhet vid tjänstetillsättningar*. Uppsala: Uppsala universitet.
- Kanter, Rosabeth. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Keller, Evelyn. F. (1985). *Reflections on gender and science*. New Haven: Yale University Press.
- Kolodny, Annette. (1996). Paying the price of antifeminist intellectual harassment. I VÉVé. Clarke., Shirley. Nelson Garner., Margaret. Higonnet., & Ketu. H. Katrak. (Eds.), *Antifeminism in the academy*. New York: Routledge.
- Kärby, Gunni. (1984). Att bli bedömd av sakkunniga. I UHÄ. (Skriftserie 1984:1), *Kvinnorna är hälften: Om kvinnoforskningen och de kvinnliga forskarna vid universiteten*. Stockholm: UHÄ.
- Larshamre, Ulrica., & Nording, Carina. (1993). *Händer det här? Sexuella trakasserier mot kvinnliga studenter vid Uppsala universitet*. Uppsala: Uppsala studentkår.
- Lie, Suzanne. S. (1990). The juggling act: Work and family in Norway. I Suzanne. S. Lie., & Virginia. E. O’Leary. (Eds.), *Storming the tower: Women in the academic world*. London: Kogan Page.
- Lie, Suzanne. S., Malik, Lynda., & Harris, Duncan. (Eds.). (1994). *The gender gap in higher education*. London: Kogan Page.
- Lie, Suzanne. S., & O’Leary, Virginia. E. (Eds.). (1990). *Storming the tower: Women in the academic world*. London: Kogan Page.
- Lindholm, Margareta. (1988). *Vart tar de disputerade kvinnorna vägen?* Göteborg: Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.
- Lindroth, Kajsa. (1997). *Kön, status och värderande i forskarseminarier*. TEFA, nr. 18. Uppsala: Uppsala universitet.
- Luukkonen-Gronow, Terttu., & Stolte-Heiskanen, Veronica. (1983). Myths and realities of role incompatibility of women scientists. *Acta Sociologica*, 3/4, s. 267–280.
- Martin, Jane. R. (1994). *Changing the educational landscape: Philosophy, women, and curriculum*. New York: Routledge.
- Mills, Albert. J., & Tancred, Peta. (Eds.). (1992). *Gendering organizational analysis*. Newbury Park: Sage.
- Minnich, Elizabeth. K. (1990). *Transforming knowledge*. Philadelphia: Temple University Press.
- Moi, Toril. (1996). *Simone de Beauvoir: Hur man skapar en kvinnlig intellektuell*. Stockholm/Stehag: Brutus Östlings bokförlag Symposion.
- Montgomery, Henry., & Hemlin, Sven. (1991). Judging scientific quality: A cross-disciplinary investigation of professorial evaluation documents. Göteborg: Psychological reports 21, nr. 4.
- Norén, Kerstin. (1997). *Tjänst efter förtjänst? Argument i sakkunnigutlåtanden och andra skrivelser, förslag och beslut i överklagningsärenden vid Göteborgs universitet 1988–1994*. Göteborg: BAS.
- Nyberg, Anita. (1993). *Varför beviljas så få kvinnor forskningsbidrag?* Stockholm: FRN.

- Ohlander, Ann-Sofie. (1994). Kvinnliga äventyrare? De första kvinnorna vid universiteten. *Tvärsnitt*, 4, s. 43–51.
- Persson, Annika. (1997). *Diskursdeltagande – Vilja och framgång på forskarseminarier*. TEFA, nr. 17. Uppsala: Uppsala universitet.
- Pleck, Elizabeth. (1990). The unfulfilled promise: Women and academe. *Sociological Forum*, 5(3), s. 517–524.
- Sigeman, Tore. (1997). Tjänstetillsättning vid universiteten i rättsligt perspektiv. I Åke. Frändberg., Ulf. Göransson., & Torgny. Håstad. (Red.), *Festskrift till Stig Strömholm* (Del II). Uppsala: Iustus Förlag.
- Simeone, Anna. (1987). *Academic women: Working toward equality*. South Hadley: Bergin and Garvey.
- Stendahl, Olle. (1995). ”Svag grund för kritiken mot Forskningsrådet”. DN 1995-01-30.
- Stolte-Heiskanen, Veronica. (1991). Handmaidens of the ‘knowledge class’. Women in science in Finland. I Veronica. Stolte-Heiskanen. (Ed.), *Women in science: Token women or gender equality?* Oxford: Berg.
- Thagaard, Tove. (1994). ”Hard work and much patience”. Career prospects for women scientists. *NORA*, 1, s. 28–41.
- Thomas, Alison. W., & Kitzinger, Celia. (Eds.). (1997). *Sexual harassment: Contemporary feminist perspectives*. Buckingham: Open University Press.
- Thornton, Margaret. (1989). Hegemonic masculinity and the academy. *International Journal of the Sociology of Law*, 17, s. 115–130.
- Wadensjö, Eskil. (1991). Högre utbildning och inkomster. I SOU. (1991:82, bil. 4). *Arbetskraft, arbetsmarknad och produktivitet*. Stockholm: Allmänna Förlaget.
- Wadensjö, Eskil. (1997). Arbetsinkomster för kvinnor med högre utbildning. I SOU. (1997:136). *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Walby, Sylvia. (1990). *Theorizing patriarchy*. Oxford: Blackwell.
- Wennerås, Christine., & Wold, Agnes. (1995a). ”Därför forskar inte kvinnor”. DN, 1995-01-22.
- Wennerås, Christine., & Wold, Agnes. (1995b). ”Forskningsråd utplånar handlingar”. DN, 1995-02-26.
- Wennerås, Christine., & Wold, Agnes. (1996). ”Dubbla meriter krav för kvinnor”. DN, 1996-08-03.
- Wennerås, Christine., & Wold, Agnes. (1997). Nepotism and sexism in peer-review. *Nature*, 387, s. 341–343.
- Wennerås, Christine., & Wold, Agnes. (1998). Kvinna och medicinsk forskare – myter, fakta och några råd. I Elisabeth. Hultcrantz. (Red.), *Läkare, doktor, kvinna*. Lund: Studentlitteratur.
- Yoder, Janice., Crumpton, Penny., & Zipp, John. (1989). The power of numbers in influencing hiring decisions. *Gender & Society*, 3(2), s. 269–276.
- Åberg, Jan-Olof. (1997). *Det rationella och det legitima: En studie av utvärderingars teori och praktik*. Göteborg: Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.

## Offentligt tryck, statistik och annat material

- Anställningsordning vid rekrytering av lärare. (1999-01-19). Uppsala universitet.
- Arbetsgruppen för anställning av lärare. (1999-02-01). *Rekryteringsmål för professorer*. Uppsala universitet.
- Ds. (1996:14). *Värdering av kvinnors respektive mäns meriter vid tjänstetillsättning inom universitet och högskolor*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Högskoleverket. (1996/97). *Årsrapport för universitet och högskolor*. Stockholm: Högskoleverket.
- Jämställdhetsplan för Uppsala universitet, 1994–1996. Jämställdhetskommittén.
- Jämställdhetsplan för Uppsala universitet, 1997–1999. Jämställdhetskommittén.
- Konsistoriets beslut. (1997-12-01). *Fortsatt försöksverksamhet med positiv särbehandling och andra jämställdhetsåtgärder* (se även konsistoriets beslut 1996-11-11). Dnr 1950/96. Uppsala universitet.
- Lönestatistik. (1993). *För befattningshavare vid Uppsala universitet april 1993*. (Eric Ålund).
- Lönestatistik. (1997a). *För befattningshavare vid Uppsala universitet juli 1997*. (Eric Ålund).
- Lönestatistik. (1997b). *Diagram över löneutvecklingen vid Uppsala universitet 1991–1997*. Uppsala universitet, personalavdelningen.
- Lönestatistik. (1999). *Forskarassistenter 1993–1998, Uppsala universitet*. (Anna Clemensson-Lindell).
- Regeringens proposition. (1978/79:175). *Med förslag till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet, m.m.* Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Regeringens proposition. (1984/85:57). *Om ny arbets- och tjänsteorganisation för lärare i den statliga högskolan*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Regeringens proposition. (1985/86:116). *Om meritvärdering i statlig tjänst*. Stockholm: Civildepartementet.
- Regeringens proposition. (1993/94:65). *En ändrad lagstiftning för statsanställda m. fl.* Stockholm: Finansdepartementet.
- Regeringens proposition. (1994/95:164). *Jämställdhet mellan kvinnor och män inom utbildningsområdet*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- SAV informerar. (1988). *Tjänstetillsättningar och jämställdhet*. Stockholm: Statens arbetsgi-varverk.
- SCB. (1995). *Utbildningsstatistisk årsbok*. Örebro: SCB.
- SCB. (1998). *Utbildningsstatistisk årsbok*. Örebro: SCB.
- SOU. (1989:30). *Professorstillsättning: En översyn av proceduren vid tillsättning av professors-tjänster*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- SOU. (1990:41). *Tio år med jämställdhetslagen*. Stockholm: Civildepartementet.
- SOU. (1992:60). *Enklare regler för statsanställda*. Stockholm: Finansdepartementet.
- SOU. (1995:110). *Wiljan att veta och viljan att förstå: Kön, makt och den kvinnovetenskapliga utmaningen i högre utbildning*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- SOU. (1996:29). *Forskning och pengar*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- SOU. (1996:166). *Lärare för högskola i utveckling*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- VHS. (1993/94). *Årsrapport för universitet och högskolor*. Stockholm: Verket för högskoleser-vice.

# Bilaga 1

## ”Lärare och forskare” – Procentuell andel kvinnor<sup>1</sup>

Könsfördelning för kategori D.<sup>2</sup> Fetstil markerar var positiv särbehandling inte kan tillämpas, eftersom könsfördelningen faller inom intervallet 40–60 procent.

Arbetsplats	970101–970831	970901–980930	981001–990630
<i>Mat-dat., tekn., fys. sektionerna</i>	8	8	10
<i>Kemiska sektionen</i>	12	24	29
<i>Biologiska sektionen</i>	22	21	24
<i>Geovetenskapliga sektionen</i>	6	13	7
<i>Juridiska fakulteten</i>	31	35	40
<i>Samhällsvetenskap. fakulteten</i>	20	27	31
<i>Medicinska fakulteten</i>	29	36	41
<i>Farmaceutiska fakulteten</i>	34	38	40
<i>Läraryr utbildningen</i>	45	42	47
<i>Historisk-filosofiska sektionen</i>	32	32	32
<i>Språkvetenskapliga sektionen</i>	42	50	48
<i>Teologiska fakulteten</i>	17	20	23

Består kategori D av färre än tio personer jämförs med fler arbetsplatser:

Arbetsplats	970101–970831	970901–980930	981001–990630
<i>Tek-nat. fakulteten</i>	12	17	16
<i>Juridiska och samhällsvet. fak.</i>	22	29	33
<i>Medicinska och farmaceut. fak.</i>	30	36	40
<i>Humanistiska och teolog. fak.</i>	35	39	38

I sista hand sker jämförelsen med universitetet som helhet:

Arbetsplats	970101–970831	970901–980930	981001–990630
<i>Hela universitetet</i>	22	27	29

1. Uppgifterna är hämtade från jämställdhetskommitténs hemsida vid olika tillfällen och Jämställdhetsplan för Uppsala universitet, 1994–1996, bil. 2, s. 9.

2. Kategori D omfattar director, forskarassistent, forskare, gästforskare, gästlärare, koordinator, nord. lektor, projektledare, biträdande projektledare, universitetslektor, samt utländsk lektor. För medicinska fakulteten, 970101-970832, anges ett medelvärde utifrån en sammanslagning av de prekliniska och kliniska institutionerna.

VID UPPSALA UNIVERSITET pågår för närvarande en försöksverksamhet med positiv särbehandling. Positiv särbehandling syftar till att främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom forskning och undervisning.

Fredrik Bondestam har på uppdrag av universitetets jämställdhetskommitté sammanställt denna rapport. Den fokuserar på tillsättningar av forskarassistenter vid universitetet. Forskarassistenterna utgör en viktig rekryteringsgrupp vid tillsättningar av högre akademiska befattningar.

Rapporten är ett intressant bidrag till pågående forskning om och kartläggning av tjänstetillsättningsprocesser vid svenska universitet. Den utgjorde underlag för Uppsala universitets beslut om fortsatt försöksverksamhet med positiv särbehandling.

---

Denna skrift kan beställas från:  
Uppsala universitet  
Universitets- och förvaltningsledningens kansli  
Box 256, 751 05 Uppsala  
Fax: 018-471 16 40  
E-post: [jamst@uadm.uu.se](mailto:jamst@uadm.uu.se)  
Hemsida: <http://www.uadm.uu.se/jamst/>