

UFV 2006/2182



# Rekrytering av lektorer och professorer vid Uppsala universitet ur ett jämföringsperspektiv

---

Minna Salminen Karlsson  
Personalavdelningen  
Enheten för lika villkor

---

## Innehållsförteckning

<b>Om studien</b>	<b>3</b>
En utblick ut i världen	5
<b>Exempel från Uppsala Universitet</b>	<b>8</b>
Statistisk bakgrund	8
Olika rutiner har olika möjligheter och problem	9
Att bestämma sig innan sakkunnigutlåtandena föreligger	9
Är det bra att vara överens?	10
Spelar intervjuer någon roll?	11
Utformning av sakkunnigutlåtanden	14
Män som självklara förstaplaceringar	16
Kvinnor är varken breda, djupa eller självständiga	19
Hur man räknar	20
När är jämställdhetsaspekten relevant?	23
Att tolka utlysningstexter	25
Hur skall rekryteringen dokumenteras?	28
Att ompröva beslut	29
Jämställdhetsaspekten – bra att legitimera med?	30
Rekryteringsgruppsarbete och jämställdhet	31
Administrationens roll	34
<b>Sammanfattning</b>	<b>36</b>
<b>Referenser</b>	<b>38</b>

## Om studien

Denna delstudie i *Översyn av rekryteringsprocesser ur jämställdhetsperspektiv* koncentrerar sig på rekryteringen av lektorer och professorer. Den tydliga och direkta kopplingen mellan könsfördelningen i olika anställningar och den rekryteringsprocess som föregår en anställning, samt det faktum att nyrekryteringen är det enskilt viktigaste instrumentet när det gäller att påverka könsfördelningen bland den forskande och undervisande personalen gör en översyn av rekryteringsprocesser särskilt angelägen i universitetets jämställdhetsarbete.

Högskoleverket räknar i sin rapport *Forskarutbildning och forskarkarriär* (2006) upp ett flertal aspekter som bidrar till att en skev könsfördelning bevaras i rekrytering till akademiska tjänster:

Om vi lösrycker enskilda förklaringar som nämnts i litteraturen handlar de till exempel om att "män söker män", kvinnor och män bedöms olika (till kvinnornas nackdel) i samband med tillsättning av högre anställningar och medelstillsättning med mera, anställningar inrättas oftare med en man än en kvinna i åtanke, män får större utrymme att forska medan kvinnor undervisar och administrerar mer (kvinnor möter större svårigheter att meritera sig), kvinnor producerar mindre forskning än män, kvinnor har i genomsnitt ett större ansvar för barn och familj än vad män har, sega strukturer, kvinnor trivs sämre än män inom högskolevärlden, fler män än kvinnor är handledare etc. (s. 83)

Alla dessa faktorer har bäring på rekrytering, direkt eller indirekt. Den föreliggande rapporten tar dock ett smalare grepp och undersöker de aspekter som direkt påverkar själva rekryteringsprocesserna inom Uppsala universitet, utifrån en granskning av den skriftliga dokumentationen i 17 utvalda tillsättningsärenden, korta telefonintervjuer med 14 representanter i olika rekryteringsgrupper samt mer eller mindre formella samtal med handläggare på områdeskanslierna.

I denna rapport görs ingen skillnad mellan de två tjänstekategorierna professor och lektor. Även om professorstillsättningar är mer pregnanta och har mer omfattande sakkunniggranskningar, synes problematiken ur ett jämställdhetsperspektiv vara likartad.

Studien om lärarrekryteringsprocesser begränsar sig till processer där en tjänst har varit utlyst och sökts i konkurrens. Sådana ärenden utgör endast 10-15 % av alla anställningar av forskare och lärare.<sup>1</sup> Vikariat, tidsbegränsade forskaranställningar, befordringar och adjungeringar hamnar utanför studien. Sådana ärenden, som alltså står för den allra största delen av forskar- och läraranställningarna, har inte lika transparenta processer, och det är troligt att det finns jämställdhetsaspekter i hur dessa ärenden hanteras. Dessa väntar dock på fortsatt utredning.

De undersökta ärendena har valts i samråd med handläggarna på de olika områdeskanslierna och representerar både lektors- och professorstillsättningar utifrån det relativt luddiga kriteriet att de skulle vara "intressanta ur ett jämställdhetsperspektiv". Det som verkade vara en till synes enkel uppgift – att kunna göra statistik på sökandebilderna för olika anställningar och jämföra dessa med utfallet, visade sig vara betydligt mer komplicerat i och med att dokumentationen i PA-diariet inte var tillräckligt robust. Handläggarnas och övriga förvaltningspersonalens personliga kännedom och välvilja för att göra speciellt arbete för att få fram sådana uppgifter som könsfördelning bland de sökande till olika tjänster, eller ens antalet tjänster var en förutsättning.

---

<sup>1</sup> Enligt statistik som gjorts för hand (i brist på lättillgängligt statistiskt material) utifrån PA-diariet om anställningar av lärare och forskare under åren 2006-2008.

Ursprungligen var avsikten att välja några ärenden där utlysningen var ”smal” och specificerad och några ärenden där utlysningen var bred och man kunde förvänta sig flera sökande av båda könen. Utlysningarna i det slutgiltiga urvalet var alla ”breda” – även om det under den fortsatta granskningen kunde visa sig att en utlysning som verkade bred, under processen ändå kunde tolkas smalt och utesluta ett antal sökande på denna grund. Fyra överklagandeärenden ingår i urvalet.

Granskningen av de utvalda ärendena har omfattat den dokumentation som finns på områdeskanslierna respektive juridiska avdelningen, bortsett från själva ansökningshandlingarna, som måste utelämnas av tidsskäl: Utlysningstexterna, sakkunnigutlåtandena, rekryteringsgruppens protokoll, eventuell brev- och e-postväxling och i vissa fall lösa anteckningar. När det gäller överklagandeärenden tillkommer, utöver själva överklagandet, utlåtanden från de olika parterna (institutionen, rekryteringsgruppen, rektorn, medsökanden). Att själva ansökningshandlingarna inte kunde inkluderas är givetvis beklagligt, och innebär till exempel att granskningen av sakkunnigutlåtandena blir bristfällig. Å andra sidan är inte projektets syfte att göra något slags ny bedömning av själva anställningen (vilket en ensam utredare inte heller har kompetens till), och hur de sökandes meriter egentligen har sett ut är därför ändå av något mindre intresse.

Eftersom rekryteringsgruppernas protokoll är ytterst knapphändiga, var det nödvändigt att få en något bättre uppfattning om hur dessa grupper arbetar. Efter ärendegranskningen genomfördes 13 korta telefonintervjuer och en längre intervju, sammanlagt intervjuades åtta män och sex kvinnor. Fokus för intervjuerna var hur rekryteringsgrupperna såg på roll- och ansvarsfördelningen mellan gruppen och sakkunniga respektive institutionen, samt på vilket sätt man uppfattade att jämställdhetsaspekten togs hänsyn till i gruppens arbete. Även handläggarna på områdeskanslierna har kunnat ge information om rekryteringsgruppernas arbetssätt.

Syftet med granskningarna av rekryteringsärendena har inte varit att ”bevisa” att fel har begåtts i enskilda ärenden. Tvärtom, mitt personliga intryck efter genomläsningen av ärendena är att i de allra flesta fallen är det verkligen den mest meriterade och bäst lämpade personen som fått tjänsten – även om det också finns enstaka fall där jag personligen är mer tveksam. Dessa fallbeskrivningar skall alltså inte läsas som exempel på rekryteringsprocesser där kvinnor diskriminerats. Vissa av dem kan vara det, men det är omöjligt att sluta sig till hur det förhåller sig när det gäller de enskilda ärendena utifrån den dokumentation som beskrivningarna är baserade på.

I stället skall fallen läsas som exempel på de problem som rekryteringsförfarandet är förknippat med. Framför allt handlar det om brister i den eftersträlvade objektiviteten och det utopistiska i den meritokratiska tanken att rekryteringsprocessen alltid objektivt vaskar fram den sökande som har bäst meriter i förhållande till tjänstens krav. Exempelen är tänkta att väcka frågor och peka på brister i rekryteringsprocessens objektivitet i mer allmän mening.

Det finns exempel där man (särskilt de manliga konkurrenterna) kan anse att kvinnorna inte har diskriminerats utan gynnats vid tillsättningen. En bristande objektivitet innebär vanligen att man, medvetet eller inte, otillbörligen gynnar någon eller några sökande framför andra. Både män och kvinnor kan tillhöra den missgynnade parten, och universitetet kan förlora både den mest kvalificerade och bäst lämpade kvinnan och den mest kvalificerade och bäst lämpade mannen på grund av att andra aspekter än kvalifikationer eller lämplighet får spelrum i processen.

I de enskilda fallen som beskrivs har namnen förändrats. Visserligen är det fråga om offentligt material, men eftersom personernas namn inte är intressanta i sammanhanget, finns det ingen anledning att fästa läsarens uppmärksamhet och eventuella spekulationer vid dem. Ett par gånger figurerar samma fall i två olika sammanhang i texten. Då har två olika namn angetts, för att ytterligare anonymisera fallet. När så är möjligt har även fakultetstillhörigheten skymts. Detta innebär att en del information inte kan återges när det gäller de sökande. Särskild hänsyn har dock tagits till att

den information som återges skall vara balanserad (till exempel att balansen mellan negativa och positiva uttalanden när det gäller olika sökanden behålls).

Alla namnen i rapporten är svenska, vilket inte stämmer med de aktuella fallen. Särskilt när det gäller professorsbefattningar finns det ofta utländska sökande. Att ange fiktiva namn på samma språk som de aktuella personernas riktiga namn skulle dock underlätta identifikationen av fallen. I och med att namnen försvenskats faller en viktig aspekt i likvärdig rekrytering, nationellt ursprung, helt utanför denna rapport. Det kan inte uteslutas att kön och nationellt ursprung interagerar i rekryteringsprocesser, men om och hur detta i så fall sker faller utanför denna översyn.

I rapporten används ofta ”kvinnor” synonymt med ”underrepresenterat kön”. När det gäller professors- och lektorstjänster är det kvinnor som oftare är underrepresenterade. Från forskning på andra områden av utbildningsväsendet och arbetslivet vet vi att underrepresenterade kvinnors och underrepresenterade mäns villkor inte är likartade (till exempel i forskning som kvinnliga ingenjörer och ingenjörstudenter respektive manliga sjuksköterskor och sjuksköterskestudenter). Hur jämställdhet i lärarekryteringsprocesser ser ut i fall då män är underrepresenterade inom disciplinen eller befattningen finns det – av naturliga skäl, eftersom detta fortfarande är relativt sällsynt – inte mycket empiriskt underlag, och därför försöker inte denna rapport uttala sig om jämställdhet i sådana processer.

## En utblick ut i världen

En undersökning av lärarekrytering ur genusperspektiv vid Uppsala Universitet ansluter sig till ett flertal studier som har gjorts om kvinnors hinder och möjligheter när det gäller en akademisk karriär – på EU-nivå, på nationell nivå och vid olika svenska universitet. Det finns rapporter som konstaterar fakta: statistik om andelen kvinnor i olika positioner (Högskoleverket, 2006; Jacobsson, 2008; *She figures*, 2009), livsloppsanalyser av olika kohorter akademiker (Högskoleverket, 2006; Ledin m fl., 2007), statistik om kvinnors ”success rates” i forskningsfinansiering (till exempel Vetenskapsrådet gör återkommande analyser, se till exempel Jacobsson & Lundberg, 2008 eller Jansson & Jonson, 2009, även Melin, 2007) och statistik över kvinnors respektive mäns forskningsproduktivitet (Gallivan & Benbunan-Fich, 2007; Tower & Plummer & Ridgewell, 2007).

Men det finns också mer djupgående studier som försöker förklara vilka mekanismer som verkar, oftast i det fördolda, för att högskoleväsendet fortfarande visar på statistik där kvinnors möjligheter till akademisk karriär är betydligt sämre än männens.

2004 publicerade EU en sedermera ofta citerad rapport, *Gender and excellence in the making*, som behandlar frågan om varför bevisen av akademisk excellens, det vill säga de mest prestigefyllda forskningsanslagen, priserna och tjänsterna fortfarande till övervägande del går till män.

Ett centralt begrepp i rapporten var ”gatekeeping”. I och med att akademien är ett i hög grad hierarkiskt system, finns det på de olika trapporna personer som har möjlighet att öppna grindarna för vidare klättring, och av tradition har dessa varit män. Rapporten menar att denna ”gatekeeping-verksamhet” inte är öppen, men att den äger rum på flera olika nivåer: mellan forskningsledare och doktorander, på institutionsnivå till exempel vid utlysning av tjänster, vid tilldelning av anslag och vid olika nomineringar. När det gäller rekryteringsprocesser är ”gatekeeping” på institutionsnivå direkt intressant – till exempel i fråga om vilka tjänster som utlyses, eller vilka yngre forskare får möjlighet att arbeta i olika projekt utan att ha sökt denna möjlighet i konkurrens. En ”gatekeeper” eller portvakt kan alltså vara, till exempel, en forskningsledare, en inflytelserik person på en institution, en medlem i en rekryteringsgrupp eller sakkunnig på en tjänstetillsättning. Även ”gatekeeping” på forskningsanslagsnivå har återverkningar på rekryteringsprocesserna – för att kunna komma ifråga för en lektorstjänst krävs det en meritering som är närapå omöjlig att uppnå utan att

man fått externa forskningsanslag och därför får även portvakter i olika nationella och internationella bedömargrupper stort inflytande bland annat i lärarekrytering vid Uppsala universitet.

Dessa portvakter behöver inte vara medvetna om sin roll, och inte heller vara direkt negativa till jämställdhet, utan enbart se till sin grupp, sin institutions eller sitt ämnes framtids bästa på det sätt som de ser som rimligast. Men kvinnors svårigheter att göra akademisk karriär har samband med dessa portvaktens ageranden. Utifrån den forskning som finns om homosocialitet (tendens att tyda sig till det egna könet) kan man dra slutsatsen att själva det faktum att de flesta portvakter är män gör att deras avgörande positioner kan missgynna kvinnors karriärer. Eller för att citera Husu (2001):

When trying to focus on women and gender we often end up dealing with an entire power structure, and with processes of inclusion and exclusion that were meant to create hierarchies among men and to sort 'the best from the rest'. In these processes, women appear to share the fate of 'imperfect' men, of men of 'lesser value', and therefore are unable to achieve top ranks. (s 95)

Brouns (2006) räknar upp tre aspekter när det gäller svårigheter för kvinnor att uppnå seniora positioner i akademien: Genusifierade procedurer, genusifierade utvärderingar av vetenskaplig skicklighet och genusifierade definitioner av vad vetenskaplig kvalitet är.

När det gäller procedurerna anser Brouns (2006), tillsammans med flera andra, att transparens är oerhört viktigt för jämställd rekrytering. Väl upprättade procedurer, som behandlar alla potentiella sökanden lika, är viktiga för kvinnors avancemang, så länge som männen utgör majoriteten av portvakterna. Denna rapport behandlar endast sådana ärenden som följt en fastlagd procedur, från tjänsteutformning genom annonsering och sakkunnigutlåtande till rekryteringsgruppsbeslut och, i normalfallet, efterföljande anställning. Däremot kommer rapporten att visa att transparens inom proceduren brister vid flera instanser. Det går vanligen inte att följa proceduren bakåt från anställning till formulering av tjänst och se hur det kom sig att en viss person fick just den tjänsten.

Genusifierade utvärderingar handlar om att mäns och kvinnors meriter bedöms olika. Av detta ger rapporten ett flertal exempel.

Problemet med genusifierade definitioner av vetenskaplig kvalitet är besläktat med genusifierade utvärderingar av meriter. Men medan genusifierade utvärderingar av meriter handlar om att kvinnors prestationer förminskas eller förbises, handlar genusifierade definitioner av vetenskaplig kvalitet om själva synen på vad det är som skall evalueras.

Inte heller detta tar rapporten upp särskilt, eftersom detta skulle kräva ingående ämneskompetens i de discipliner som de undersökta ärendena representerar. Det handlar om uppfattningar av vad som är ämnets kärna och vilka metoder som är relevanta. Behovet av att öka andelen kvinnor motiveras ofta med att en större mångfald bland de anställda ökar nytänkandet och kreativiteten – men det underliggande antagandet, att disciplinen är beredd och önskar detta nytänkande i samband med en rekrytering är inte alltid självklart.

Även genusifierade definitioner av andra kvaliteter än de vetenskapliga är relevanta vid tillsättning av tjänster. Man kan ha olika tycke och smak (särskilt ifall bedömarna inte är pedagogiskt välbevandrade) när det gäller vilken undervisningsstil man skall premiera hos en sökande till en lektorstjänst. På motsvarande sätt kan det råda olika uppfattningar om vilken ledningsstil som är att föredra hos den professor som man vill anställa. Det finns traditionella uppfattningar om alla dessa kvalitéer, uppfattningar som har sitt ursprung i en värld av manliga universitetslärare och i huvudsak manliga studenter och som implicit har traderats genom decennier, och de är inte alltid funktionella i dagens med diversifierade verklighet.

Det som Lamont (2009) påpekar, och som också denna rapport försöker visa är att vetenskaplig skicklighet inte är en inneboende egenskap som somliga sökande har i högre och andra i lägre grad.

Vetenskaplig skicklighet, liksom annan skicklighet, finns i betraktarens eller betraktarnas öga. Viss-  
erligen finns det relativt tydliga överenskommelser om vad vetenskaplig (eller pedagogisk eller  
administrativ) skicklighet anses vara, men många rekryteringsprocesser innebär också en mani-  
festation av och förhandling i marginalerna mellan personliga uppfattningar av vad skicklighet  
innebär. Lamont visar i sin omfattande studie av bedömning av forskningsansökningar att denna  
verksamhet inte är den opartiska intellektuella övning som det meritokratiska idealet vill framställa  
den som. Samma förhållande kan läsas ur flertalet delstudier i *Gender and Excellence in the Making*  
(2004). Och det blir också tämligen uppenbart när man studerar lärarekryteringsprocesser vid  
Uppsala universitet.

# Exempel från Uppsala Universitet

## Statistisk bakgrund

I bilaga 3 finns statistik uppdelad på kön över kategorierna av olika slag av akademiska positioner inom Uppsala universitet, fördelade i vetenskapsområden. Förutom att könsfördelningen är skev i professorskåren visar statistiken vissa andra intressanta förhållanden:

1) Om lektorer och professorer räknas ihop, visar det sig att av männen som är antingen lektorer eller professorer är 58 % professorer. Bland männen är det alltså vanligare att vara professor än att vara lektor. Det stora antalet professorer inom teknisk-naturvetenskapligt vetenskapsområde, där kvinnorna procentuellt är få, är den huvudsakliga orsaken till detta. Av kvinnorna som är antingen lektorer eller professorer är endast 25 % professorer. Det är alltså tre gånger vanligare att en kvinna är lektor än att hon är professor. Orsaken till detta är det förhållandevis stora antalet kvinnor inom humanistisk-samhällsvetenskapligt vetenskapsområde, där andelen professorer är liten.

2) Man kan också konstatera att på alla områden utom teknik-naturvetenskap är andelen kvinnliga adjunkter högre än andelen kvinnliga lektorer. Adjunktbesättningarna undersöks inte särskilt i denna rapport, men det kan konstateras att det föreligger en könsskevhets som kan mana till eftertanke till exempel vid utlysningar av lektorstjänster – eventuellt finns kvinnliga adjunkter som kan befordras till lektorer.

3) Medan professorsbefattningarna är mansdominerade på alla områden, är lektorsbefattningarna inom 40-60%-fördelningen överallt utom inom teknik-naturvetenskap. När det gäller könsskevhets är alltså professorsbefattningarna de mest angelägna att åtgärda, på denna aggregerade nivå. Däremot kan det finnas och finns könsskevhets, åt båda hållen, även i andra befattningar när man finfördelar statistiken och undersöker olika discipliner och institutioner, vilket innebär att betydelsen av jämställd rekrytering i meningen förbättring av könsbalans är aktuell vid vissa ärenden och inte vid andra.

I bilaga 5 finns statistik över ansökningar till ordinarie lektors- och professorstjänster vid universitetet. Statistiken omfattar de tjänster under åren 2006-2008 (för tekniskt-naturvetenskapligt utbildningsområde åren 2007-2008), där det fanns ett förslag till tjänsten i april-maj 2009, då statistiken sammanställdes. Eftersom universitetets datasystem inte automatiskt samlar dessa uppgifter (till exempel antal kvinnliga respektive manliga sökanden till en tjänst), är siffrorna handplockade på fakultetskanslierna och personalavdelningen, med de felkällor som ett sådant förfarande innebär. Siffrorna är alltså ungefärliga.

Det som framför allt kan utläsas ur statistiken är att ansökningar från kvinnor oftare leder till att man blir rangordnad som första förslag till en befattning, när det gäller lektorat inom det humanistisk-samhällsvetenskapliga och teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet, men inte när det gäller vetenskapsområdet för medicin och farmaci. När det gäller professorer visar statistiken att männen oftare lyckas med sina ansökningar inom alla tre vetenskapsområdena. Genom det nuvarande rekryteringsmönstret när det gäller ordinarie professorer ökas alltså inte kvinnornas andel inom professorskåren, tvärtom.

Man kan också se att de allra flesta professorsansökningarna från kvinnor finns inom det samhällsvetenskaplig-humanistiska vetenskapsområdet, där varje professorstjänst i genomsnitt söktes av åtta kvinnor, medan de andra vetenskapsområdena i genomsnitt hade en kvinnlig sökande till varje professorstjänst. Även detta förhållande är bekymmersamt utifrån önskemålet att öka andelen kvinnor i professorskåren – de flesta professorerna (såsom syns i bilaga 1) finns inom områden där antalet kvinnliga sökande är litet.



Det har alltså krävts särskilda ansträngningar för undersökningens räkning för att åstadkomma denna könsspecifika ansökningsstatistik. För att fortsättningsvis följa upp rekryteringar ur jämställdhetsperspektiv på en aggregerad nivå, är ett bättre statistiskt underlag en förutsättning. Uppgifter som behövs för att följa upp var i processen kvinnorna eventuellt faller av är till exempel antal sökande av olika kön, antal sökande av olika kön i tätgruppen, könsfördelning bland dem som föreslås få tjänsten och könsfördelning bland dem som tackar nej till erbjuden tjänst. Andra intressanta uppgifter är till exempel interna och externa sökanden, könsfördelning bland sakkunniga och rekryteringsgrupper med mera. Dessa uppgifter kan plockas fram manuellt idag, men borde kunna registreras fortlöpande i en lättillgänglig form.

## Olika rutiner har olika möjligheter och problem

De olika fakulteterna har något olika rutiner när det gäller rekryteringsarbetet och ibland ändras rutinerna när sammansättningen av rekryteringsgruppen ändras. Framför allt skiljer det sig på två punkter: i vilket skede av processen tätgruppen plockas fram och huruvida de sakkunniga skriver var för sig eller tillsammans. Även den omfattning i vilken intervjuer och provföreläsningar används i processen varierar.

Inledningsvis kan konstateras att rekryteringsgruppens sammansättning, liksom vilka sakkunniga som utses, har avgörande inflytande för den slutgiltiga utgången i de ärenden som behandlas. Detta har konstaterats i forskning om processer vid forskningsbedömning – till en viss grad går det att särskilja olika forskare eller deras projektförslag utifrån definierade kvalitéer, men i slutfasen, där de återstående kandidaterna ofta är relativt jämnstarka, blir bedömarnas personliga uppfattningar lätt avgörande (Lamont, 2009; Gemzöe, 2010). Om man skall åstadkomma jämställd rekrytering kanske man inte enbart skall utnämna en som är ansvarig för jämställdhetsaspekter i en redan sammansatt rekryteringsgrupp (vilket universitetets jämställdhetsplan föreskriver), utan redan när gruppen sätts samman i möjligaste mån också välja representanter som, förutom sina övriga kvalitéer, kan antas ha kunskap i och intresse för jämställdhetsfrågor.

## Att bestämma sig innan sakkunnigutlåtandena föreligger

Vissa fakulteter använder som regel provföreläsningar och intervjuer. Den normala gången är att de sakkunniga ombeds att peka ut en tätgrupp av tre till fem personer som kallas till provföreläsning och intervju. Resultaten av dessa inkluderas i de slutgiltiga sakkunnigutlåtandena, som alltså förfärdigas först efter det att rekryteringsgruppen bildat sig en uppfattning och diskuterat tätgruppens prestationer. På det sättet spelar de fullständiga sakkunnigutlåtandena en mer perifer roll – ärendet är redan genomdiskuterat även om själva beslutet bordläggs till dess att rekryteringsgruppen fått tillgång till sakkunnigutlåtandena.

Det är alltså av yttersta vikt för en sökande att komma med i tätgruppen på det tidiga stadiet då grundliga genomgångar och bedömningar av alla sökanden inte ännu har företagits. I två granskade ärenden tycks just begränsningen till en tätgrupp på tre vara problematisk.

I det första ärendet kallades två män och en kvinna till provföreläsning och intervju. Två av de sakkunniga (båda män) nämnde dock ytterligare en kvinna som en stark kandidat. Den ene nämnde henne särskilt i det första utlåtandet där han pekade ut de tre övriga som skulle kallas in – uppenbarligen hade han uppfattat sina instruktioner så att endast en tätgrupp på tre skulle vara aktuell. Den andre rangordnade henne i sitt slutgiltiga utlåtande på samma nivå som kvinnan i tätgruppen, trots att hon inte blivit intervjuad eller gett någon provföreläsning. Dessa sakkunnigutlåtanden ger något paradoxala budskap, som om de sakkunniga skulle vilja ”smyga in” namnet på den andra kvinnan. En av dem placerar henne i tätgruppen trots att hon inte har blivit kallad till

intervju med motiveringen: "Rosenlund was not invited to give a lecture and be interviewed, but she is well known to the academic world in Uppsala."

I det andra ärendet kallades tre män till provföreläsning och intervju. Motiveringen till varför det blev just dessa tre var inte särskilt ingående, och därmed är det också oklart var för åtminstone den av kvinnorna som hade de högsta kvalifikationerna utelämnades.

Systemet att på ett tidigt stadium bestämma sig för en tätgrupp gör att processen blir mindre genomskinlig. Ett preliminärt beslut om en tätgrupp kan rimligtvis inte alltid vara lika välgrundat som en slutgiltig rangordning efter en grundlig genomgång. Det är givetvis fördelaktigt för de övriga sökandena att på ett tidigt stadium kunna veta att de inte tillhör tätgruppen och därmed knappast kommer ifråga för en anställning, i stället för att vänta på besked. Samtidigt kan dock beslutet om tätgruppen upplevas som godtyckligt – vilket det uppenbarligen upplevts i båda ovanstående fall, av de sökande eller av andra avnämare, enligt den korrespondens som rekryteringsgruppen i båda fallen fått motta när tätgruppen blivit känd.

När det gäller jämställdhet är transparens alltid viktigt. Om de sakkunniga och rekryteringsgruppen de facto bestämmer sig för en tätgrupp redan innan sakkunnigutlåtandena skrivs, bör även dessa beslut motiveras grundligt, med beaktande av alla kvalificerade sökandes alla meriter i informativ dokumentation. Skillnaden mot förfarandet att de ordinarie sakkunnigutlåtandena (som kan kompletteras efter intervjuer och provföreläsningar, vilket sker på teknisk-naturvetenskaplig fakultet) utgör grunden för utseende av tätgrupp blir då försumbar.

Med tanke på det första ovan refererade fallet är det också viktigt att antalet personer som kallas till intervju och provföreläsning uppfattas som möjligt att variera efter behov.

## **Är det bra att vara överens?**

I ett av instruktionsbrev till de sakkunniga informeras de om möjligheten att tillsammans skriva den del av utlåtandet där varje sökandes meriter beskrivs, medan de skall göra rangordningen av tätgruppen var för sig. Detta sker också förhållandevis ofta och innebär givetvis att arbetsbelastningen för de sakkunniga blir mindre. Det verkar vara tämligen vanligt att de sakkunniga delar de sökandena mellan sig och att varje sakkunnig ingående beskriver endast hälften (eller en tredjedel) av de sökanden.

Detta förfarande introducerar ytterligare en okontrollerad faktor i rekryteringsprocessen: samspelet mellan de sakkunniga. Även om samarbetet mellan de sakkunniga kan inskränka sig till ett telefonmöte, där de helt enkelt delar arbetet mellan sig, kan det också innebära mer ingående diskussioner om de sökanden, deras meriter och rangordningar. Som i all mänsklig interaktion är det då ibland tänkbart att upplevda auktoritetsförhållanden, grundade till exempel på senioritet och reputation, spelar in och likriktar omdömena. I ett av de granskade överklagandeärendena anfördes detta som en av grunderna till det, enligt den klagande, felaktiga valet av tätgrupp och följaktligen felaktiga anställningen. Huruvida, och i så fall hur ofta och när det kan tänkas inträffa att de sakkunniga likriktar sina utlåtanden av andra skäl än att de efter noggrant övervägande av de olika sökandes meriter verkligen är överens är svårt att bedöma.

Det är mer rimligt att anta att liknande förhållanden gäller i rekryteringsgrupper, som arbetar tillsammans tillräckligt länge för att olika gruppdynamiska mönster skall hinna uppstå. Lamont (2009) diskuterar sådana aspekter när det gäller att bedöma forskningsansökningar och konstaterar:

Beyond the influence of race, seniority, and gender (discussed later), individual panelists' perceived levels of authority can influence outcomes. A pecking order emerges within the group during the process of de-liberating. Although this hierarchy remains implicit, it manifests itself concretely. Panelists listen to some members more frequently than others and are swayed more by the opinions of certain members (s 146).

Detta handlar om fenomenen som är ofrånkomliga i arbetet i en grupp, och kan alltså inte betraktas som problem som bör och kan åtgärdas. Det är ändå värdefullt att vara medveten om att, så länge könsfördelningen är skev i den akademiska hierarkin, även detta förhållande kan spela in när det gäller kvinnors möjligheter att få anställning. Påbudet att såväl sakkunniga som rekryteringsgrupper skall bestå av både kvinnor och män grundar sig på en föreställning att de olika sökandenas meriter kommer att bli mer mångsidigt bedömda om bedömarna representerar olika kön. Denna effekt kan i viss mån minskas om representanterna av det ena könet har större auktoritet i bedömnings-sammanhangen.

### **Spelar intervjuer någon roll?**

Det är endast i de fall då sakkunniga antingen skriver eller kompletterar sina utlåtanden efter provföreläsningar och intervjuer som en antydning till dessas betydelse har kunnat utläsas i materialet. I detta sammanhang är det intressant att konstatera att i två av de tre granskade fallen då en kvinna fått tjänsten och gått förbi en eller flera män i tätgruppen har det skett med tydlig hänvisning till intervjuerna.

Till exempel har Inga Damm placerats som nummer tre av den kvinnliga sakkunniga och som nummer fyra av den manliga. En annan kvinna har placerats som tvåa av båda sakkunniga. Efter intervjuerna beslutar rekryteringsgruppen att anställa Inga Damm:

Rekryteringsgruppen värderar de sakkunnigas bedömningar, men konstaterar med hänvisning till intervjuerna att Damms beskrivning av sin pågående forskning och framtida forskningsstrategi passar bäst in i en tänkt framtida utveckling av ämnet i Uppsala. Vid en sammanvägd bedömning av de sökandes vetenskapliga och pedagogiska meriter samt med beaktande av jämställdhetsaspekten finner rekryteringsgruppen att Inga Damm, trots att hon är yngst, har en imponerande vetenskaplig produktion och att hon är vetenskapligt erkänd forskare. Hon har också mer aktuell pedagogisk utbildning än de övriga intervjuade.

Beslut:

Med åberopande av intervjuerna och överläggningen i rekryteringsgruppen beslutar rekryteringsgruppen enhälligt föreslå att Inga Damm anställs som professor i Z.

Gruppen bestod av fyra män och två kvinnor. Närvarande prefekten var kvinna.

I hur stor utsträckning själva intervjuerna påverkade utgången, och i hur stor utsträckning rekryteringsgruppen redan initialt inte var överens med de sakkunniga om rangordningen förtäljer inte dokumenten. Så mycket kan dock utläsas att institutionens representant gärna såg Damm på tjänsten. Damm kan alltså storligen ha imponerat under intervjun, eller också används intervjun som ett berättigande för att frånga de sakkunnigas motivering.

Damm kommer aldrig till Uppsala, utan tjänsten tillfaller slutgiltigt den manlige sökande som båda sakkunniga ursprungligen placerat på första plats.

Intervjuns och provföreläsningens roll i fallet Margareta Westerberg framträder tydligare i dokumentationen. Margareta Westerberg placeras som nummer fyra av den kvinnliga sakkunniga

och som nummer nio av den manlige. Hela fem personer, den kvinnliga sakkunnigas tätgrupp, bjuds in till föreläsning och intervju, och efter dessa ändrar de sakkunniga sina rangordningar.

Den manlige sakkunnige blir tvungen att ändra sin rangordning, eftersom två personer av hans tätgrupp på fem (bland annat den som han sätter på första plats) inte blir inkallade till intervju. Men förändringen i hans rangordning är ändå exceptionellt stor, eftersom Margareta Westerberg ligger långt efter de andra intervjuade i hans ursprungliga lista. Båda sakkunniga har initialt en man (även om inte samma man) på första plats.

Vad händer under intervjun? För det första väcker intervjuerna med de två männen viss tvekan hos de sakkunniga. Berg var ursprungligen den kvinnliga sakkunnigas första namn och Lindstedt den manlige sakkunniges andra namn.

Is Berg willing to develop his research focus into [more in line with the description of the position] and does he have the competence to do so? (kvinnlig sakkunnig)

At the interview, he indicated that this new line of research was conducted by a postdoctoral researcher in his group and that his knowledge of these methods was very limited. Based on the interview, and the fact that he did not conduct this type of work first hand [compared to the top three candidates], I was uncertain about Dr. Berg's ability to train graduate students and postdoctoral researchers in conducting X research in the context of Uppsala University. (manlig sakkunnig)

Is Lindstedt as ambitious and productive with regard his scientific career as the application tells, and not least does he have the experience and willingness that is needed to contribute to the teaching at the department? (kvinnlig sakkunnig)

The heavy teaching load of undergraduate students part of this position was obviously at odds with Dr. Lindstedt's vision of his future in academia. (manlig sakkunnig)

Det positiva intrycket baserad på publikationslistor och andra ansökningshandlingar modifieras alltså betydligt när personerna ifråga intervjuas.<sup>2</sup>

Efter provföreläsning och intervju är båda sakkunniga överens: De placerar Margareta Westerberg först, en annan kvinna som nummer två och Lindstedt som nummer tre.

---

<sup>2</sup> Redan före intervjun uttrycker den kvinnliga sakkunniga en viss tveksamhet angående Lindstedts publikationslista – hon anser sig inte riktigt kunna se hur mycket av arbetet är Lindstedts eget. I det undersökta materialet förekommer liknande tvivel i ytterligare ett fall, också då framförda av en kvinnlig sakkunnig.

Den kvinnliga sakkunniga motiverar:

Westerberg distinguished herself both during the presentation and the interview by showing a reflective way of thinking and expressing herself. Her answers to direct questions about the methods that she had used or could have used, gave the impression that she had a stronger background in X than the two others, and was able to conduct a scientific discussion on these things. She was clearly the one of the three who gave the most positive impression during the interview with a much more reflective and offensive attitude to her role both as a researcher and as a PhD supervisor. Despite the fact that she is the most junior of the three and thus has a shorter publication list so far as well as limited supervision experience, I have decided to rank her before both [de två kvinnor som den sakkunniga ursprungligen hade rankat högre].

Den manlige sakkunnige jämför Margareta Westerberg med den kvinna som han rankar som nummer två, och konstaterar att Westerberg visserligen har disputerat flera år senare, men att hon har producerat betydligt mer. I sitt slututlåtande nämner han också undervisning, även om han i sin beskrivning inte fäster särskild vikt vid den:

My recommendation is in accordance with teaching and research being given equal importance in the selection process. As advertised for this position, special importance was given to the ability by the candidates to conduct [...] research in X, when evaluating the scientific proficiency of each candidate.

Såväl sakkunniga som rekryteringsgruppen är överens om att anställa Margareta Westerberg.

En av de manliga sökandena (den som initialt hade placerats som etta av den manlige sakkunnige) i fallet Margareta Westerberg överklagade beslutet, dock utan framgång. I Inga Damms fall och i ytterligare ett fall har de (i båda fallen unga) kvinnor som beslutats att få tjänsten valt att inte tillträda den, och då har den tillfallit en manlig sökande. Med tanke på att även de rekryteringsprocesserna ser atypiska ut, är det inte otroligt att även de annars skulle ha lett till överklaganden. Att intervjuer och provföreläsningar kommer in i jämställdhetens tjänst är alltså inte okontroversiellt.

Att i det här materialet två lovande unga kvinnliga forskare och ytterligare en etablerad äldre kvinnlig forskare (som uttryckligen avböjer på grund av att hennes löneanspråk inte tillgodoses), som i hård konkurrens erhållit lektors- respektive professorstjänster väljer att inte tillträda dessa är i sig inte anmärkningsvärt – för att lyckas med denna bedrift bör man vara ytterst kompetent och ”lovande”, vilket innebär att man förmodligen har utmärkta möjligheter även på andra håll. Men det kan ändå vara en frågeställning för vidare undersökning, hur ofta detta händer och vad som skulle behövas för att de kvinnor som fått tjänster också tillträder dem. Särskilt unga, kvinnliga, excellenta forskare är attraktiva för många universitet, och de kan alltså tänkas att ha till och med ett högre marknadsvärde än motsvarande manliga forskare.

Vilken effekt har användandet av intervjuer alltså på jämställdhet vid rekrytering? Det behövs mera material för att svara på frågan. Utifrån de här undersökta fallen kan man dock konstatera:

Provföreläsningar och intervjuer ger en legitim anledning att fråga en sakkunnigvärdering som är strikt baserad på till exempel omfattningen av vetenskaplig produktion. I intervjun får den sökande möjligheten att komplettera sin ansökan med ytterligare information, men framför allt handlar det om ett intryck som personen ifråga ger. Detta är en förhållandevis subjektiv parameter. Man kan alltså hävda att intervjuer försvagar transparensen i rekryteringen, och därför också försvagar kvinnornas möjligheter. (Melin, 2007)

De fall som tagits upp här visar dock att intervjuer även kan ha motsatt effekt. I de fall då man, till exempel av jämställdhetsskäl, vill se en kvinna i en viss befattning, kan intervjuförfarandet användas för att ge legitimitet åt rekryteringsgruppens beslut att fråga en strikt ”objektiv” meritvärdering bas-

erad enbart på dokumenterad vetenskaplig produktion, undervisningsmängd och administrativa meriter. Först ser redan 1988 i sin genomgång av rekryteringsärenden vid Universitetet i Oslo, att en av de fyra möjligheterna för kvinnor att få en tjänst var att de representerade institutionens preferenser, det vill säga, att institutionens behov (här är det möjligt att till exempel en viss undervisningsinriktning eller institutionens jämställdhetssträvanden spelar in) inte sammanföll med de sakkunnigas värdering.

Att på detta sätt synliggöra subjektivitet i rekryteringsprocessen är givetvis inte förenligt med ideologin att de sakkunnigas val självklart sällar fram de sökande som är mest meriterade till tjänsten. Det har dock i flera undersökningar påvisats att de sakkunniga många gånger inte är objektiva och könsneutrala i sina utlåtanden.

## Utformning av sakkunnigutlåtanden

De sakkunnigas uppgift är att ”redogöra för skickligheten hos de sökande som främst bör komma i fråga för anställning, ange ordningen mellan dem och motivera sitt val” (högskoleförordningen, kap. 4 22§). Det står alltså inte att de sakkunniga skall beakta sådana sakliga skäl som jämställdhetsmål. Ett par gånger förekommer det dock i materialet att den sakkunniga motiverar sin rangordning med jämställdhetsaspekten.

Att de sakkunniga inte explicit beaktar jämställdhet är alltså inget problem. Det är andra aspekter som gör sakkunnigutlåtanden problematiska ur jämställdhetssynpunkt. Framför allt handlar det om att dessa utlåtanden per definition grundar sig på personliga värderingar – sakkunnigutlåtandena finns för att det behövs en mänsklig värdering av det som inte är kvantifierbart, och mänskliga värderingar, även i de mest intellektuella miljöer, är alltid behäftade med subjektiva inslag. Ett allmänt erkännande av detta finns i form av officiella och inofficiella jävsregler när det gäller val av sakkunniga. Man vill inte riskera att värderingen befläckas av den sakkunniges personliga intressen. Men även när det inte handlar om uppenbara intressen, färgas de sakkunnigas utlåtanden av personliga uppfattningar – vad man uppmärksammar och vad man sätter särskilt vikt och värde på varierar.

Det faktum att det inte finns någon entydig definition av vetenskaplig kvalitet eller vetenskaplig excellens är en fråga som forskning om ”peer review” har lyft fram, särskilt när det gäller forskningsansökningar. Problematiken är delvis densamma när det gäller sakkunnigbedömningar av sökanden till tjänster. EU-rapporten *Gender and Excellence in the Making* (2004) och Lamont (2009) visar båda att, även när kvinnorna inte direkt missgynnas vid fördelning av forskningsmedel, kan de missgynnas indirekt genom att man medvetet eller omedvetet väljer att använda kvalitets-kriterier som kvinnor har svårare att uppfylla. Lamont, som har undersökt bedömningsgrupper för forskningsmedel har hittat, förutom formella kriterier som publikationsmätt, olika slag av informella kriterier, som bedömaregrupperna enligt henne använde i lika hög grad som de formella: 1) tecken på ovanlig intelligens, begåvning, genialitet hos den sökande; 2) kulturellt kapital – tecken på att man är en sann akademiker/forskare; 3) spännande och intressant forskning – och inte endast välgjord forskning; 4) den sökandes moraliska kvaliteter – den attityd till forskning och till läsaren som ansökan visar, såsom bestämdhet, ödmjukhet och ärlighet.

Alla dessa egenskaper kan vara väsentliga i ett anställningsärende, men på vilket sätt värderingen av dem och liknande aspekter ligger bakom de sakkunnigas bedömningar är ofta höljt i dunkel. Lamonts (2009) viktigaste fynd (som även konstateras av *Gender and Excellence in the Making*, 2004) när det gäller jämställdhet är dock att det inte var ovanligt att bedömarna tenderade betrakta forskning som på något sätt liknade deras egen, eller var ”forskning som jag skulle vilja göra” som excellent – något som Lamont ger ett flertal exempel på. En av Lamonts viktigaste slutsatser är att sammansättningen av bedömaregrupper är av yttersta vikt för slutresultatet.

Liknande mekanismer kan antas vara i funktion också när det gäller sakkunnigutlåtanden i rekryteringsprocesser. Och av samma anledning är det ofta avgörande för utgången av processen hur de sakkunniga är valda. Den granskning av ärenden som ligger till grund av denna rapport inkluderade oftast ingen information om hur detta hade skett, och de gånger information fanns med i akten handlade det om ett försvar för val av sakkunniga, oftast motiverat med att dessa var de enda som hade stått att finna. Högskoleförordningens regel att de skall representera båda könen var uppfylld i de allra flesta fall.

I den mån man kan välja sakkunniga är det ett sätt för institutionen att påverka utgången av ärendet. I valet av sakkunniga kan subjektiva inslag ingå, även när formella jävsregler följs. Vill man premiera en viss forskning kan man välja sakkunniga vars preferenser man vet går i linje med detta och vill man premiera en viss person kan man välja sakkunniga som kan antas ha ett särskilt gott öga för den forskning som denne gör. Hur ofta detta verkligen sker är dock oklart. En väsentlig faktor i valet av sakkunniga är att det ofta är svårt att hitta sakkunniga över huvud taget och sakkunniga av det underrepresenterade könet i synnerhet, vilket kraftigt begränsar valmöjligheterna. Ofta får man ”ta vad man får”. Det innebär att manliga nätverk som hinder för kvinnors avancemang i akademien troligen inte får så stort genomslag som annars de kunde få, men också att man kan få sakkunnigutlåtanden av mycket varierande kvalitet, med brister som kan inverka negativt inte bara när det gäller jämställdhet, utan när det gäller att hitta den mest kvalificerade personen över huvud taget.

Gunnarsdotter Grönberg (2003) finner i sin granskning av fjorton tillsättningsärenden vid samhällsvetenskaplig fakultet vid Göteborgs universitet i slutet av 1990-talet flera brister och märkligheter, som i många fall innebär att de kvinnliga sökandenas meriter inte redovisades med samma noggrannhet som männens, samt att de kvinnliga sökandena beskrevs på andra sätt än de manliga. Hon jämförde sakkunnigutlåtandena med ansökningshandlingarna, vilket inte har varit möjligt i granskningen av rekryteringsärenden i föreliggande studie vid Uppsala universitet. Därför får hennes arbete delvis fungera som underlag vid granskningen av själva sakkunnigutlåtandena i de fall som föreliggande studie tar upp.

En av de brister som Gunnarsdotter Grönberg (2003) tar upp är att motiveringen för de sakkunnigas slutgiltiga rangordning ofta är bristfällig. Detta gäller även i vissa fall i Uppsalamaterialet. Högskoleförordningen (kap 4, 22§) är tydlig på denna punkt: ”I yttrandet skall de [sakkunniga] redogöra för skickligheten hos de sökande som främst bör komma i fråga för anställning, ange ordningen mellan dem och motivera sitt val.” Det finns alltså fall där utlåtandena inte följer lagtexten. I något fall har de sakkunniga ombetts komplettera sitt yttrande på denna punkt, men i flera fall har man accepterat en icke-rangordnad tätgrupp, och ännu oftare en tätgrupp vars inbördes rangordning inte motiverats.

I ett välskrivet sakkunnigutlåtande – av vilka det också finns flera exempel – jämförs personerna i tätgruppen explicit med varandra utifrån såväl vetenskapliga, pedagogiska som administrativa meriter. I något enstaka fall nämner en sakkunnig också jämställdhetsaspekten – att den påverkat rangordningen mellan nummer två och tre, så att mannen kommit trea, eller att den inte har hindrat placeringen av en man på första plats.

Den något mindre gedigna varianten beskriver personerna i tätgruppen utförligt, antingen genom att explicit värdera både vetenskapliga, pedagogiska och administrativa meriter, eller genom att koncentrera sig på vissa meriter (vanligen de vetenskapliga) och endast parentetiskt (till exempel när de är särskilt intressanta) eller inte alls nämna de andra, varpå en rangordning anges utan att de sökandena explicit jämförs med varandra.

I vissa av fallen i Uppsala saknas slutgiltig rangordning över huvud taget – den sakkunniga har nöjt sig med att utse en tätgrupp på tre personer och presenterar dessa utan inbördes ordning.

Att man inte anger tydliga skäl för sin rangordning innebär att man inte tvingas göra en objektiv meritvärdering, vilket kan antas missgynna kvinnor, konstaterar Gunnarsdotter Grönberg (2003). Processen förlorar i transparens. Å andra sidan kan även skäl för rangordningen vara subjektiva. Eftersom det finns en viss frihet i hur man viktar de olika kompetensaspekterna och vissa sakkunniga förstår och beskriver dem olika när det gäller sökanden av olika kön, kan även väl-motiverade jämförelser vara behäftade med subjektiva och undermedvetna uppfattningar. Att förutsätta att de sakkunniga motiverar sina val bör alltså öka sакligheten i deras uttalanden, men är inte en garanti för att kvinnor och män inte bedöms olika på grund av kön.

Vad det innebär för jämställdheten att de sakkunniga inte rangordnar alls är svårare att sluta sig till. Det har framhävts att det ur jämställdhetssynpunkt kan vara en fördel. En så kallad terrasserad skala, där de sakkunniga rangordnar de sökande i grupper, ger rekryteringsgruppen ett friare utrymme att plocka en av de sökande i tätgruppen utifrån sina hänsyn. För bättre transparens i processen bör dock rekryteringsgruppen därvid bättre än idag redovisa de grunder på vilka detta slutliga val har skett (annat än med standarduttalandet att de grundar sig på de sakkunnigas bedömning, samt i förekommande fall provföreläsningar, intervjuer och diskussioner inom gruppen och med de sakkunniga). Om rekryteringsgruppen ålades att tydligare redovisa sina grunder för varför man rangordnar en viss person som nummer ett, skulle de sakkunnigas rangordning eller brist på rangordning kunna kompletteras med de synpunkter som rekryteringsgruppen vill framhålla – av vilka jämställdhetsaspekten borde kunna vara en.

### **Män som självklara förstaplaceringar**

I några sakkunnigutlåtanden framskymtar en uppfattning om den helt överlägsna sökanden, vars meritering är så självklart högt ovanför andras att den inte behöver kommenteras, eller så utomordentlig att den kräver en helt annan uppsättning adjektiv för att beskrivningen skall komma till sin rätt. Trix & Psenka (2003) fann samma fenomen i sin studie av rekommendationsbrev och kallar dessa adjektiv, som även där användes främst för män, ”standout adjectives”. När ”standout adjectives” förekommer särskilt rikligt i de undersökta sakkunnigutlåtandena, är de sökande (äldre) män.

Det händer att i rangordningen av sökanden kommenteras förstaplaceringen inte alls, personen ifråga anses vara så framstående att en motivering inte behövs. I stället motiveras rangordningen längre ner. Särskilt knepigt blir det kanske när det är fråga om två helt överlägsna män, som i fallet Mats Hallman och Fabian Runefelt. Dessa två storheter vill ingen av de två sakkunniga rangordna inbördes, medan de kvinnor som kommer längre ner i hierarkin behandlas utförligt. Den manlige sakkunnige skriver:

Två sökande Mats Hallman och Fabian Runefelt framstår som de bäst meriterade och min bedömning är att dessa två, utan att placera dem inbördes, utgör de två toppkandidatema för den aktuella tjänsten.

Utifrån tjänstebeskrivningen blir min bedömning att flera sökande kan komma ifråga: Malin Kardell, Linda Beskow och Gustav Jarl. Jag anser att dessa har ett visst försteg men att andra bedömare kan finna att man bör diskutera Jacob Karlsson som är välmeriterad, men som har en forskningsprofil som mindre väl stämmer in med tjänstebeskrivningen. Jag placerar Malin Kardell och Linda Beskow före Gustav Jarl dels på grund av den forskning som de bedrivit dels med avseende på den undervisningserfarenhet de har. Jarls forskning framstår också som mer [annan forskningsprofil än tjänstens] i sin grundkaraktär jämfört med de övrigas och det framgår inte av ansökan vilket ekonomiskt stöd han har. Malin Kardell och Linda Beskow har formerat självständiga forskargrupper och har goda dokumenterade undervisningserfarenhet och de har bågge uppvisat goda administrativa kvalifikationer. Kardell är onekligen vetenskapligt mer meriterad formellt men å andra sidan har Kardell ingått i ett nätverk där hennes egen insats är något svårare att bedöma än Beskows.



Denna sakkunniga rangordnar Hallman och Runefelt på delad förstaplats, Kardell och Beskow på delad andraplats. Det andra sakkunnigutlåtandet går i samma stil, med öppningen ”De elva sökande till universitetslektorstjänsten i X, fördelar sig på olika grupper, av vilka tätgruppen består av Mats Hallman och Fabian Runefelt.” Dessa två behandlas inte ytterligare, utan fortsättningen jämför Malin Kardells, Linda Beskows, Gustav Jarls och Jacob Karlssons förtjänster.

Att Mats Hallman och Fabian Runefelt är bäst meriterade för tjänsten behöver man i sig inte betvivla. Varför båda sakkunniga avstått från att rangordna dessa två inbördes är svårt att säga. Rekryteringsgruppen protokollför inte heller anledningen till att det av dessa två är Fabian Runefelt som får tjänsten. Ärendet är alltså inte ett exempel på diskriminering, men visar på ett förhållningssätt som i det undersökta materialet i vissa fall gäller män men aldrig kvinnor. Kvinnorna beskrivs positivt endast i samband med att skälet till detta också sakligt redovisas.

En annan indikator för denna attityd av självklar beundran är när den högst placerade mannen beskrivs med mycket positivt värdeladdade ord, utan att hans medsökande kommer i åtnjutande av samma hyllningstal. I allmänhet har det konstaterats (Gunnarsdotter Grönberg, 2003; Thorvaldsdóttir, 2004) att män beskrivs med andra adjektiv än kvinnor, men detta förhållande tycks accentueras när det är en man som de sakkunniga uppenbarligen beundrar.

Jonas Sjöström är en av tre i tätgruppen för en professur. Alla tre är män. Även båda sakkunniga är män. Tjänsten har sökts av fem män och tre kvinnor. Bara de tre männen i tätgruppen kallas till provföreläsning och intervju. Efter detta tillfälle skriver sakkunniga sina slutgiltiga omdömen.

Mitt val faller ut till förmån för Jonas Sjöström, då han måste betraktas som den intellektuellt sett mest rörliga bland de tre främst placerade. Det framgår av hans skrifter, av vilka [beskrivning av verket] överhuvudtaget är det forskningsrön som måste gälla som det största och viktigaste bidraget, bland samtliga inkomna, vad gäller uppfyllelsen av de fordringar och önskemål som är uttryckta i ledigkungalörelsen av professuren. Och det framgår, utifrån den till ämnet klokt valda provföreläsning, med nästan lika stor evidens av Sjöströms utomordentliga förmåga att framställa sig som ämneskunnig i muntlig form, utan manuskript, till synes improviserande.

[Beskrivning av den sakkunniges verksamhet som utvärderare av ämnet] I ljuset av de erfarenheter jag härvid har kunnat skaffa mig kan jag inte föreställa mig någon mer värdefull ny ämneskraft för Uppsala-institutionen i dess nuvarande läge än Sjöström.

Jonas Sjöström framstår med självklarhet som den starkaste kandidaten och uppfyller bäst kriterierna i utlysningstexten för professuren. Han har en stor bredd och bedriver en forskning som bör kunna betecknas som [delområde av X] i en vid tvärvetenskaplig mening. Sjöström är vidare den som utom all konkurrens har godaste kännedomen om svensk X. Med sin intellektuella kapacitet och sitt sätt att arbeta – vilket man fick en viss aning om av provföreläsningen – finns det mycket goda utsikter att han kan både vitalisera och förnya X i Uppsala, samtidigt som han också kan ta tillvara det goda i institutionens traditioner.

De slutgiltiga sakkunnigutlåtandena handlar om tre män, av vilka de sakkunniga helt tydligt föredrar en, trots att en av de andra tycks ha större forskningsmeritering inte minst internationellt (vilket understryks om man läser sakkunnigutlåtandena i sin helhet). Vad vi får veta av de sakkunnigas favorit är att han *måste betraktas* som den intellektuellt sett mest rörlige, har skickat in ett bidrag som *måste gälla* som det största och viktigaste bidraget, kan *framställa sig* som ämneskunnig genom att tala till synes improviserande, har *utom all konkurrens* den godaste kännedomen om svensk X, har en intellektuell kapacitet och ett sätt att arbeta, vilka han gav en viss aning om under provföreläsningen, som på olika sätt kan komma institutionen till godo, samt att han är den mest värdefulla nya ämneskraften som en av de sakkunniga kan *föreställa sig*.

Stilen i uttalandet är långt ifrån den resonerande som i allmänhet används när man jämför olika sökande och deras vetenskapliga, pedagogiska och administrativa meriter. I hög grad ger de sakkunniga uttryck för tyckanden. Man kan givetvis hävda att den mer faktabaserade informationen finns i den beskrivningen av varje sökande som föregår rangordningsresonemanget, och till viss del stämmer det, även om adjektiv med något överdådig anstrykning smyger sig in i texten också där. Det som är intressant är att i inget fall i det föreliggande materialet har kvinnors prestationer behandlats i tillnärmelsevis samma beundrande stil. Resultatet ansluter sig till den begränsade forskning som finns om skillnader i rekommendationsbrev för män och kvinnor framför allt Schmader, Whitehead & Wysockis (2007) studie, där de fann att breven för manliga akademiker (inom biokemi) innehöll fler "standout adjectives" än breven för kvinnorna.

Trix & Psenka (2003) visar i sin undersökning av rekommendationsbrev hur även positiva uttalanden om kvinnor ofta modifieras med en uppräknig av (ibland irrelevanta) negativa drag, vilket gäller den bäst placerade kvinnliga sökanden i fallet Sjöström. Hennes arbete beskrivs med adjektiv som *banbrytande, god representant, imponerande, habil, utmärkt, men också som kortfattad, inte speciellt märkvärdig, utan några nämnvärda nyheter, översiktlig, mager, begränsad, otillräcklig*. Man slår fast att hon inte kan komma ifråga för tjänsten med det avslutande uttalandet: "Olämpligt val som professor". Denna bestämda mening, som inte förekommer i utlåtanden om de andra sökande motiveras dock inte särskilt. (Motsvarande avslutande mening för både Sjöström och Hellström är "utom all diskussion kvalificerad".)

Vad som är problematiskt ur jämställdhetssynpunkt här är givetvis den tydliga subjektivitet som sakkunnigutlåtandena ger uttryck för. Om man läser vilka prestationer objektivt, i form av till exempel akademiska titlar, publikationer, undervisningsansvar, ansvar för administration, handledningsansvar, utlandsvistelser, som räknas upp i sakkunnigutlåtandena (vilka, enligt korrespondens till rekryteringsgruppen utelämnar några av den kvinnliga sökandens meriter) blir bilden inte alls entydig när det gäller förhållandet mellan de tre männen i tätgruppen och den bäst meriterade kvinnan. Varför hon självklart är ett olämpligt val som professor blir alltså höljt i dunkel.

Det kan alltså vara välbehövligt att rekryteringsgrupperna särskilt granskar sakkunnigutlåtandena i de fall då till exempel språkliga egenheter ger vid handen att de sakkunniga låtit sig imponeras av en eller annan storartad prestation eller av andra skäl tycks känna en viss vördnad för någon av de sökande. Det tycks vara betydligt mer sällan som kvinnor, trots sina prestationer, lyckas väcka denna känsla av vördnad som kan få sitt uttryck i rekryteringsprocessen.

## Kvinnor är varken breda, djupa eller självständiga

Fürst (1986) konstaterar att kravet om bredd är problematiskt för kvinnor. Det som är brett kan också tolkas som ytligt och splittrat. Kravet om djup kan på samma sätt vara problematiskt – djup kan också tolkas som smalhet. När sakkunniga alltså föreslås att bedöma de sökandes vetenskapliga meriter bl.a. med hänsyn till djup och bredd,<sup>3</sup> är det inga enkla kriterier man föreslår.

Fortfarande en bit in på 2000-talet tycks kvinnorna ha större problem med såväl bredden som djupet. Både bredd och djup är ord som är relativt lätta att strö i en text, utan att de väcker frågan vad som mer exakt menas med dem. En anmärkning om att någon har ”originalitet och en bred ansats” kan användas för att skapa ett intryck utan att läsaren automatiskt frågar sig hur denna breda ansats konkret har demonstrerats – och ännu mindre om denna ansats verkligen är bredare än hos andra sökande vars bredd inte explicit kommenteras. Samma gäller adjektivet ”djup”.

I detta begränsade material är det oftare männen som beskrivs med dessa adjektiv, ibland med ett angivande av vad denna karakterisering grundar sig på, ibland inte. Det är inte så att alla män beskrivs som breda eller djupa – vissa sägs uttryckligen sakna bredd (om än kanske på grund av att de är relativt nydisputerade), framför allt när det gäller ranking mellan olika män. Men i det stora hela finns det många olika sätt som män kan vara breda på: de kan ha vetenskaplig bredd, brett forskningsintresse, breda vetenskapliga nätverk, bred erfarenhet, bred administrativ erfarenhet, bred undervisningserfarenhet, bred ansats, bred referensram för undervisningen, bred metodologisk kompetens, bred teoretisk bas. Inget av detta har kvinnorna, förutom bred vetenskaplig kompetens i två fall och bred undervisningserfarenhet i ett fall. Men liksom några av männen, saknar vissa av kvinnorna uttryckligen bredd – och där modifieras inte detta uttalande med ursikten att de inte hunnit skaffa sig sådan än.

Skillnaderna i användningen av ”djup” i detta material är inte lika påfallande. Djup tycks i högre grad än bredd användas som ett adjektiv som tydligt är verksamt i att skilja mellan olika sökande, som en förstärkning av en viss bild som man vill ge av den sökande. Uttrycket ”saknar djup” kan användas som ett tydligt medel i rankingen. Kvinnorna har enligt sakkunnigutlåtandena ytterst sällan djup i sin forskning.

Utifrån enbart detta material kan det givetvis inte uteslutas att männen bland de sökande faktiskt är bredare och djupare i sina vetenskapliga och andra meriter än kvinnorna. Om man vill vara säker på detta, behöver saken undersökas vidare, med personer som är förtrogna inom de olika disciplinerna. Utifrån en disciplinärt oinsatt genomläsning av själva sakkunnigutlåtandena är det dock svårt att hävda att kvinnorna systematiskt skulle sakna alla de slag av bredd och djup som där räknas som männens förtjänster. Men snarare än att säga att kvinnorna *inte* har bredd och djup (vilket skulle ställa högre krav på bevisföring) underlåter man att använda adjektiven över huvud taget.

Självständighet är ytterligare en högt värderad egenskap när framför allt sökanden till lektorstjänster bedöms. Här finns områdesvisa skillnader, där självständighet bedöms mer explicit inom medicin, farmaci, teknik och naturvetenskap än inom humaniora och samhällsvetenskap. Gunnarsdotter Grönberg (2003) fann i sitt material att de sakkunniga genom sitt ordval i flera fall visade tvivel på de kvinnliga sökandenas självständighet. I föreliggande material är självständighet inte heller en egenskap som förknippas med kvinnor.

I materialet finns det två självständiga kvinnor, som båda har sökt samma tjänst. Båda har etablerat var sin forskningsgrupp, så deras självständighet är uppenbar. Andra kvinnor i det studerade

---

<sup>3</sup> Ur ett av instruktionsbrev till de sakkunniga (olika fakulteter formulerar sig olika): ”Det ska tydligt framgå vilka kriterier som använts vid bedömningen av skicklighet (t ex originalitet, produktionsmängd, internationellt genomslag, teoretiskt och/eller metodologiskt djup och bredd etc).”

materialet beskrivs inte som självständiga eller på väg att bli det. Tvärtom, även en kvinna som deklarerats som professorskompetent vid ett utländskt universitet har enligt en av de sakkunniga inte ”demonstrated the scientific independence that would qualify her for the Professorship [som hon sökt]”.

Männen beskrivs som självständiga även på mindre definitiva grunder än de två självständiga kvinnorna i materialet: ”David Nilsson är en kompetent och idag självständig forskare”, ”in the right path to become an independent researcher”, ”has given clear signs that he is independent” eller:

The candidate has a PhD in bioinformatics from AA University under the supervision of Nils Ström-quist, and is currently a postdoctoral fellow at the USA University, under the supervision of John Lester. [...] Dr. Liljestrand holds promise as an independent investigator, but has not yet had the same level of achievements as other candidates for this position.

Eftersom handledarna inte nämns när denne sakkunnige beskriver de andra sökandena är syftet möjligen att antyda att Liljestrand trots sina eminenta handledare kommer att bli självständig. Varför han skulle bli mer självständig än de kvinnor som söker tjänsten samtidigt med honom och vars handledare och framtida självständighet inte kommenteras, ger sakkunnigutlåtandet inga klara svar på. Han, liksom flera andra av de manliga sökandena tycks alltså vara lovande inför framtiden när det gäller självständighet, även om man inte kan visa att de är det än.

Såsom Gunnarsdotter Grönberg (2003) konstaterar angående sitt material, är det alltså även här så att kvinnorna tycks behöva bevisa sin självständighet innan den kan räknas dem tillgodo, medan lägre grad av bevisföring räcker för att männens självständighet skall utvärderas positivt.

Det är inte enbart så att kvinnors prestationer förtigs eller förminskas, de prestationer som de inte gör påpekas oftare än när det gäller männen. Även detta kom fram i det undersökta materialet i Uppsala. Så skrivs det till exempel om en kvinnlig sökande:

The candidate has lectured in several undergraduate courses at University A and University B. Student evaluations were favorable. There is no record of organizing graduate courses.

Det problematiska med denna uttalande är att samma sakkunnige inte kommenterar det eventuella ordnandet av kurser på forskarutbildningsnivå när det gäller andra sökanden. Utifrån uppgifter från det andra utlåtandet kan man sluta sig till att två av de tre män som denna sakkunnige placerar i tätgruppen (utan inbördes ordning) hade åtminstone undervisat på forskarutbildningsnivå. Men ingen av de 13 männen som sökt samma tjänst och inte tycks ha undervisat på forskarutbildningsnivå får detta påpekat i utlåtandet.

## Hur man räknar

Vid granskningen av sakkunnigutlåtandena har jag upprättat excel-ark, dit jag fört olika uppgifter av de sökande: disputationår, födelseår, utlandsvistelser, undervisning på olika nivåer, kursansvar, handledda doktorander, forskningsanslag, administrativa uppgifter, ledningsuppgifter, tredje uppgiften och givetvis antalet av publikationer av olika kategorier. Vid ifyllandet av dem råkar man emellanåt ut för problemet att olika sakkunniga ger olika uppgifter. Att man kan räkna olika på antalet publikationer i långa publikationslistor är inte så förvånande. En del av skillnaderna kan hänföra sig till att den ene sakkunnige räknar även manuskript och insända men ännu inte accepterade publikationer, medan den andre inte gör det. Det finns också ett exempel på att samma sakkunnige för en sökande (som sedan landar på andra plats i hans ranking) räknar in abstracts eller opublicerade manuskript, medan han för andra sökande endast räknar publicerade verk.

Mer märkligt kan det tyckas att de sakkunniga också kan ge olika uppgifter om till exempel hur många doktorander en sökande har varit huvudhandledare respektive bihandledare till – även när det är fråga om ensiffriga tal.

Där skillnader förekommer i detta material är det oftast den manlige sakkunnige som är ”mer generös”, särskilt, men inte bara, mot manliga sökande. Materialet är dock alldeles för litet för annat än att väcka frågan huruvida det finns någon systematik som är relevant ur jämställdhetssynpunkt i dessa, som det ser ut, slarvfel i beskrivningarna.

Gunnarsdotter Grönberg (2003) hittar i sitt material fall där kvinnors verksamhet beskrivs betydligt mer översiktligt än mäns. Även i Husus (2001) material visas att kvinnors prestationer minskas eller förtigs i ansökningsprocesserna. Eftersom föreliggande studie endast granskar sakkunnigutlåtandena och inte själva ansökningshandlingarna, har sådana misstag främst kommit fram när någon annan, till rekryteringsgruppen eller till Högskolans överklagandenämnd, kommenterat fallet. Men i vissa fall är försummelserna uppenbara. Fanny Stenbergs forskning till exempel kvitteras av en av de sakkunniga med:

After an earlier career as [...] F. Stenberg turned to XX and got her PhD in 1997 from AA University based on work at [...]. Her career had late developments in good parts because of parental leaves and medical reasons. She became however a very active researcher and teacher.

Detta är det enda som sägs om hennes vetenskapliga gärning. Efter detta går den sakkunnige vidare till att kommentera hennes två rekommendationsbrev. Beskrivningarna av hennes manliga konkurrenters forskning omfattar en noggrann uppräknig av vilka områden och metoder forskningen har handlat om och var, även när det gäller kandidater långt ner på listan, som endast kommenteras med några få rader. (I detta fall gick inte rekryteringsgruppen på de sakkunnigas bedömning, utan lyfte upp Stenberg högre upp på listan.)

I Stenbergs fall handlar det dessutom inte enbart om att hennes forskningsmeriter förtigs, utan också om att man lyfter upp avbrotten i hennes forskarkarriär. Därigenom ger man en bild av den som mycket problematisk, eftersom en grundläggande egenskap för en bra forskarkarriär är att den framskrider enligt ett bestämt mönster, utan avbrott (Husu, 2001).

När översiktligheten är så flagrant som i Stenbergs fall är den lätt att upptäcka. Det blir svårare när det handlar om detaljer: man glömmer att nämna att någon är docent, att denne har undervisat på forskarutbildningsnivå, att denne har haft ett visst forskningsanslag. Det kan också vara diskrepanser inom ett och samma sakkunnigutlåtande: Monica Lundevi, som i flera år har varit ansvarig för ett utbildningsprogram bedöms ha otillräcklig pedagogisk och administrativ bakgrund, medan hennes manliga medsökande, för vilka inget utbildningsansvar över huvud taget rapporteras, inte får samma tydliga inkompetensförklaring.

En del av detta uppenbaras redan när man sammanställer de väsentliga faktauppgifterna utifrån sakkunnigutlåtandena – särskilt om det finns två sakkunnigutlåtanden att jämföra. Ännu tydligare blir det om man utifrån ansökningshandlingarna gör en sammanställning, där de viktigaste kvantifierbara meriterna för de olika sökandena enkelt kan jämföras. En sådan tabell kan naturligtvis inte säga något om prestationernas och därmed de sökandes kvalitet, som fortfarande blir de sakkunnigas och rekryteringsgruppens, som vi har sett, subjektiva bedömning. Men eftersom en hel del ”slarvfel” tycks förekomma, ökar det robustheten i processen, om åtminstone det kvantifierbara är rätt redovisat efter de faktiska förhållandena – detta oavsett om kvinnor systematiskt missgynnas av dessa overseenden (vilket Gunnarsdotter Grönberg, 2003, hävdar, men vilket inte med säkerhet kan beläggas i det lilla Uppsalamaterialet).

I ett av de undersökta ärendena har de sakkunniga själva gjort tabeller omfattande olika aspekter av de sökandes meriter, vilket underlättar jämförelsen dem emellan. Dessa tabeller handlar dock om poängsättning av de olika sökandenas olika kompetenser, och är alltså i sig subjektiva. Själva texten om de olika sökandena är sparsam. Inte heller får man några anvisningar om huruvida poängen skall viktas – om man bara summerar poängen rakt av, har en av de två kvinnliga sökandena samma poängtal som två av männen som ingår i den sakkunniges tätgrupp, men kommer inte med där. Detta kommenteras inte – eftersom ingen av de sakkunniga kommenterar sitt val av tätgrupp utan antagligen förutsätter att det framgår av tabellen.

I den sparsamma texten i fallet ovan kan man dock notera att de flesta manliga sökandena avslutningsvis beskrivs med ett adjektiv: bright, ambitious and self starting; solid; dynamic; exceptionally talented – medan båda kvinnliga sökande saknar en sådan slutkläm. Som Husu (2001) konstaterar, kan sådana ”pats on the back” bli viktiga när man i slutändan skall välja mellan två sökanden och ger få ledtrådar för vad som ligger till grund för poängsättningen.

Gunnarsdotter Grönberg (2003) konstaterar att en genomgående brist i sakkunnigutlåtandena är att de är så olika utformade. Det finns idealutlåtanden där de sakkunniga på ett korrekt (så vitt jag kunnat bedöma), jämförbart och, så långt som möjligt, objektivt sätt återger, beskriver, utvärderar och jämför de sökandes meriter, men det finns många som på olika sätt brister i någon eller några av dessa aspekter.

Att få alla sakkunniga att skriva utmärkta utlåtanden låter sig inte göras. Något kanske ändå kan göras för att förbättra situationen.

En första åtgärd skulle kunna vara att se över de instruktioner som sakkunniga får inför sitt arbete och kontrollera om de kan och behöver skärpas i något avseende. Som sagt, i enstaka fall har sakkunniga ombetts att komplettera med en rangordning. Redan nu anger instruktionsbrevet att rangordningen skall motiveras, och möjligheten att be de sakkunniga om komplettering på den punkten kanske kunde utnyttjas något oftare.

En annan, lättförklarad åtgärd skulle vara en kort, lättfattlig text till sakkunniga, särskilt de internationella, om vilken roll jämställdhet spelar vid Uppsala universitets rekryteringspolicy.

I och för sig är det inte de sakkunnigas uppgift att direkt väga in jämställdhetsaspekter i sina bedömningar. Men med tanke på att den svenska meritvärderingen skiljer sig från många andra länders, kan det vara fördelaktigt att sakkunniga åtminstone får kunskap om, till exempel, att det faktum att en sökande har en lucka i publikationslistan på grund av föräldraledighet, enligt det svenska sättet att se på saken, inte tyder på att dennes vetenskapliga kvalitet är sämre än en persons som inte har publikationsluckor.

Även om man inte kan tvinga sakkunniga att följa råd och reglementen, skulle möjligen ett formulär (lämpligen elektroniskt) för sakkunnigutlåtanden, med några färdiga rubriker, i högre grad förmå sakkunniga att se till att alla delar av bedömningen inkluderas i utlåtandet, utan att inskränka deras rätt och uppgift att göra en beskrivning och värdering också utifrån sina egna utgångspunkter.

Med tanke på hur pass behäftade med fel sakkunnigutlåtandena är när det gäller det faktiska, kan man tänka sig att till exempel administrativ personal gör en schematisk men tillräckligt detaljerad sammanställning av de viktigaste faktauppgifterna. Givetvis bör det kvantifierbara inte ligga till grund för bedömning, men diskrepanser mellan det kvantifierbara och bedömningarna kan ge anledning till att något noggrannare granska de motiveringar som bedömningarna framför.

Gunnarsdotter Grönberg (2003) föreslår att antingen ett jämställdhetsombud eller liknande regelmässigt skall ha närvaro och yttranderätt i rekryteringsgrupperna, eller att medlemmar i rekryteringsgrupper skall genomgå en utbildning i genus- och jämställdhetsfrågor. Det första förslaget skulle förmodligen förbättra situationen när det gäller en jämställd rekrytering, det vill säga, en re-

krytering där kvinnor inte på olika sätt missgynnas av att vara just kvinnor, utan tävlar med sina meriter på samma villkor som männen. Men i tillägg till allmän utbildning i genus- och jämställdhetsfrågor skulle jag, utifrån denna studies resultat, också föreslå ett klargörande av rekryteringsgruppens roll och ansvar i förhållande till fakulteten (som till exempel godkänner utlysningstexten), de sakkunniga (vars utlåtanden utgör mer eller mindre användbara underlag för rekryteringsbeslut) och institutionen (som till syvende och sist anställer – eller låter bli att anställa - den som rekryteringsgruppen förordat).

Framför allt borde rekryteringsgrupperna få tydliga och klara riktlinjer kring hur universitetet som helhet uppfattar och vill förverkliga målsättningen ”jämställd rekrytering”. Vad kan, bör och skall det konkret innebära att ”jämställdhetsaspekten beaktas” i rekryteringsgruppernas arbete, för att rekryteringen av lektorer och professorer i universitetet i stort skall vara jämställd?

Men bortsett från rena jämställdhetsfrågor skulle rekryteringsgruppsmedlemmar ha nytta av en utbildning i att läsa och tolka sakkunnigutlåtanden. Såväl denna studie som tidigare studier (Gunnarsdotter Grönberg, 2003, Husu, 2001) har visat på ett antal sätt som sakkunnigutlåtanden tenderar vara partiska på, och åtminstone en kunskap om dessa fallgropar skulle kunna hjälpa rekryteringsgruppsmedlemmar att upptäcka när sökande på ett otillbörligt sätt skrivs upp eller ner av de sakkunniga. Att de till synes objektiva sakkunnig-utlåtandena inte är objektiva, utan ofta behäftade med medvetna eller omedvetna fördomar och föreställningar är ju inte enbart ett problem för jämställdheten, det kan också antas att mer allmänt verka för att den mest kvalificerade sökanden inte alltid får tjänsten.

## När är jämställdhetsaspekten relevant?

Följande ärende får en relativt ingående redovisning, eftersom jämställdhetsaspekten där är i fokus. Det väcker frågan om när den lagstadgade skyldigheten att vid likvärdiga meriter anställa personen av underrepresenterat kön egentligen har relevans. Också frågan om i vilken mån rekryteringsgrupperna skall motivera sina ställningstaganden kommer i fokus.

Det gäller en lektorstjänst där Ann Almlöv och Göran Norin är de två starkaste kandidaterna. Lektorstjänsten skall huvudsakligen innehålla undervisning i området X. Kunskaper i områdena Ya och Yb är också meriterande, men så som utlysningen är formulerad, verkar de vara av betydligt mindre vikt:

Undervisningsuppgifterna består framför allt av ansvar för och utförande av X-undervisning på grundutbildningen inom de ämnen som institutionen företräder [...], men X-kurser på högre nivå kan också bli aktuella. Till det kommer viss undervisning såväl i Ya som Yb. Den anställde får även ansvar för X-laboratoriet, dess utveckling och samarbeten med andra aktörer inom ramen för X-verksamheten.

På sedvanligt sätt skall enligt annonsen lika vikt läggas vid vetenskapliga och pedagogiska meriter.

I sitt utlåtande placerar den kvinnliga sakkunniga Ann Almlöv först med motiveringen:

Ann Almlöv har en god vetenskaplig och pedagogisk skicklighet, hon har en väldokumenterad administrativ förmåga och en dokumenterad erfarenhet av samverkan med det omgivande samhället. Efter avhandlingen har hon publicerat ett ansevärt antal artiklar [...] Hon är uppenbarligen en dynamisk forskare med en förmåga att realisera sin empiriska forskning i producerade skrifter samtidigt som hon anlägger nya teoretiska och metodologiska perspektiv. [...] Hon har dokumenterad kunskap om område X och har en viss undervisningserfarenhet av X. Precis som de övriga sökande saknar Ann Almlöv erfarenhet av område Yb. Jag placerar Ann Almlöv först i gruppen av sökande pga av hennes vetenskapliga skicklighet, erfarenhet av [område X] tillsammans med hennes dokumenterade kunskaper i Z [område som är näraliggande till X] som hon integrerar i sin forskning.

I hennes utlåtande hamnar Göran Norin på andra plats:

Göran Norin har en god vetenskaplig och pedagogisk skicklighet, han har en väl dokumenterad men något begränsad erfarenhet av administration, samt en dokumenterat god erfarenhet av samverkan med det omgivande samhället. Norin disputerade för två år sedan och har endast publicerat en artikel därefter. Han har en begränsad vetenskaplig produktion men är alltså relativt nydisputerad, den forskning han producerat rör sig helt följaktligen kring ett och samma tema [...] Han har en väl dokumenterad och god kunskap om X och undervisning av X den klart mest omfattande av alla sökande. Han har även stor egen erfarenhet av att arbeta med olika applikationer inom X. Precis som de övriga sökande saknar Göran Norin dokumenterad erfarenhet av forskning inom X. Norin är den enda i gruppen som har dokumenterad erfarenhet av Yb. Jag placerar Göran Norin efter Ann Almlöv pga hans än så länge något begränsade vetenskapliga produktion och därmed brist på vetenskaplig bredd.

Den manlige sakkunnige gör en omvänd bedömning. Han beskriver både Göran Norin och Ann Almlöv, uppfattar samma eventuella brist hos båda och placerar Göran Norin på första och Ann Almlöv på andra plats, utan att närmare motivera varför han gör denna rangordning. Han avslutar med kursiv stil:

*Vid rankningen av Norin och Almlöv uppfattas skillnaden mellan dem vara marginell. De ställer sig relativt lika. I den mån som erfarenhet av område Yb tillmäts betydelse har Norin en fördel. I den mån som vidareutvecklingen av ämnet och undervisningen i X tillmäts betydelse har Almlöv en fördel på grund av sin bredare grundkompetens i Z.*

Rekryteringsgruppen beslutar att Göran Norin skall få tjänsten med följande motivering:

Med utgångspunkt från sakkunnigutlåtandena, provföreläsningarna och intervjuerna konstaterar rekryteringsgruppen att Ann Almlöv och Göran Norin är starka kandidater till anställningen. Rekryteringsgruppen gör bedömningen att Almlöv och Norin är kvalificerade i avseende på både vetenskaplig och pedagogisk skicklighet. Båda är administrativt meriterade och har engagerat sig i utåtriktat arbete. Göran Norin har dokumenterat goda kunskaper om X och har störst erfarenhet av X-undervisning. Norin har även stor egen erfarenhet av att arbeta med olika X-applikationer. Han är den enda av de sökandena som har dokumenterade insatser i Yb. Norin har därmed de bästa förutsättningarna att genomföra och utveckla aktuella arbetsuppgifter och han har därför ett klart försteg framför Almlöv.

Göran Norins försteg är så klart att jämställdhetsaspekten inte påverkar utslaget.



Ann Almlöv överklagar beslutet, dels på grund av att hon anser att hennes meriter har beskrivits felaktigt och dels på grund av jämställdhetsaspekten.<sup>4</sup> I mitt fortsatta resonemang diskuterar jag inte huruvida hennes meriter har beskrivits felaktigt i olika skeden av förfarandet, det vill säga huruvida hon, om de hade blivit korrekt värderade, faktiskt skulle ha fått en klar fördel framför Göran Norin. Fallet är principiellt intressant även utan den aspekten.

Vi har alltså två sökande som enligt sakkunnigutlåtandena bör anses vara ”jämbördiga eller i det närmaste jämbördiga”: den ene sakkunnige skriver uttryckligen att de är jämbördiga, den andra sätter Ann Almlöv i första rummet. Enligt lagen kan då jämställdhetsaspekten, som en saklig grund vid anställning på statlig befattning, fälla avgörandet, och Ann Almlöv anser i sitt överklagande att det också borde ha fällt avgörandet i detta fall.

Varför får Ann Almlöv inte tjänsten? Det som placerar henne först i det ena sakkunnigutlåtandet är framför allt hennes vetenskapliga skicklighet, men hon anses också administrativt skickligare. I rekryteringsgruppens protokoll konstateras dock enbart att båda sökandena är kvalificerade i vetenskapligt och administrativt avseende. Med tanke på att vetenskaplig skicklighet är lika viktig som pedagogisk skicklighet vid de flesta lektorsanställningar är detta odifferentierade konstaterande något märkligt. I denna tjänstetillsättning fällt avgörandet nästan enbart av en pedagogisk merit, nämligen att ha undervisat mest i X, vilket Göran Norin har gjort. Att Ann Almlöv av de sakkunniga beskrivs som pedagogiskt kvalificerad i mer allmän mening, och att hon också har undervisat i X räcker inte, inte ens i kombination med överlägsen vetenskaplig och administrativ skicklighet. Att Göran Nordin dessutom ”har dokumenterade insatser” (vilkas kvalitet inte utvärderas av de sakkunniga eller rekryteringsgruppen) i Yb är en aspekt som blir viktig i rekryteringsgruppens motivering, även om den bara förtjänar ett omnämnande i de sakkunnigas motivering.

Den övergripande frågan, som gör fallet särskilt intressant, är vad som egentligen är kravet för att två sökande skall bedömas som så likvärdiga att jämställdhetsaspekten skall spela en roll vid rekryteringen, om inte Ann Almlöv och Göran Norin är det. Går det i praktiken att komma närmare likvärdighet? Eller är det möjligen så att jämställdhetsaspekten vid likvärdiga meriter i praktiken aldrig kan spela någon roll?

## Att tolka utlysningstexter

Fallet Ann Almlöv och Göran Norin är ett av exemplen där det är en viss tolkning av utlysningstexten, av flera möjliga, som faller avgörandet. I detta fall lyftes ett mer marginellt krav, meriter inom Yb upp som en av de avgörande faktorerna och användes som kompensation för Ann Almlövs större vetenskapliga och administrativa meriter. Bland de undersökta ärendena fanns flera fall där tolkningen av utlysningstexten kom i fokus.

Givetvis måste utlysningstexterna alltid tolkas. De tolkas av presumtiva sökande, som utifrån texten bedömer huruvida tjänsten är intressant och möjlig för dem att söka och sedan anpassar sina ansökningar så att de så väl som möjligt skall motsvara utlysningens krav. De tolkas också av de sakkunniga och rekryteringsgruppen – gemensamt i de fallen då de sakkunniga får en genomgång av hur texten är tänkt att tolkas, redan innan de sätter igång med sitt bedömningsarbete. Problem kan uppstå när de olika instanserna gör olika tolkningar.

Vid urvalet av ärenden var tanken att välja några där tjänsten var formulerad i mycket specifika termer och alltså kunde tänkas vara ”predestinerad” för någon särskild sökande, och några där formuleringen var mer allmän. Till sist kom urvalet att bestå av mer allmänna utlysningar. Det

---

<sup>4</sup> Hon påpekar att hon framför allt har betydligt större administrativ erfarenhet, men att hon också beskrivs som pedagogiskt välmeriterad av de sakkunniga.

visade sig dock att det som vid första ögonkastet kan uppfattas som en allmän formulering kan, för en initierad läsare, utesluta ett stort antal sökanden, särskilt om det görs en speciell tolkning av texten.

Ett särskilt intressant exempel är tjänsten som både Lars Engström och Björn Bergqvist sökte. I utlysningen finns det en ovanligt lång beskrivning av själva ämnet, med mycket bred ansats. Det sägs uttryckligen att det är fråga om en tvärvetenskaplig disciplin. Dessutom finns en beskrivning av forskningen på institutionen med uppräknade av flera brett angivna forskningsområden.

Ämnets tvärvetenskaplighet betonas alltså i utlysningen. Lars Engström har disputerat på institutionen, och blir docent under tillsättningstiden (en av de sakkunniga konstaterar i sitt utlåtande att han är docent). Björn Bergqvist är anställd vid ett annat universitet inom ett av de ämnen som rimligen hännyftas till i utlysningen. Han har en betydligt mer pregnant vetenskaplig produktion och även större pedagogisk och administrativ erfarenhet. Båda sakkunniga sätter honom på andra plats.

Den ena motiverar beslutet med:

Engström har en forskningsprofil som ligger centralt inom ämnet och tätt knutet till den inriktning som institutionen presenterar i utlysningen av tjänsten.... Han har under senare år visat upp en betydande forskningsproduktion, inom ett visserligen relativt smalt, men inom X-ämnet viktigt område... Bergqvist har en omfattande forskargärning, såväl ifråga om vetenskaplig publicering som pedagogisk och administrativ verksamhet. Till skillnad från Engström måste dock huvuddelen av Bergqvists forskning anses ligga utanför centrala delar av faltet X, vilket gör att han rangordnas efter Engström...

Och den andra:

Lars Engström har en omfattande och för institutionens inriktning relevant forskningsinriktning. Han har en klar potential då han kan uppvisa en tyngdpunkt i denna forskning under de senaste åren... Björn Bergqvist är en driven forskare men fokus i hans is forskning är inte så centralt inom ämnet X. Med den inriktning som institutionen angivet i sin annons måste Bergqvist sättas efter Engström även om den totala forskningsproduktionen är betydligt mer omfattande...

De sakkunnigas rangordning accepteras inte utan diskussion av rekryteringsgruppen, utan där diskuteras vad X-ämnets kärna egentligen är. Till sist får dock Engström tjänsten.

Processen kan tolkas som att den vida och inbjudande utlysningen egentligen inte var tänkt att attrahera personer som befinner sig utanför den kärna som vid Uppsalainstitutionen tycks till syvende och sidst definieras ganska smalt. Björn Bergqvist (och några av de övriga åtta personer som sökte tjänsten men inte fick den) gjorde misstaget att tolka texten på just ett så brett och inbjudande sätt som den gav sken av att vara.<sup>5</sup>

Här stod konkurrensen mellan två män, och det är till synes inte en fråga om ett jämställdhetsärende. Det illustrerar dock möjligheten att tillverka selektionskriterier efter det att man ser vilka personer som har sökt tjänsten. Genom att diskutera med de sakkunniga om hur utlysningen skall tolkas kan institutionen eller rekryteringsgruppen skapa kriterier som utesluter vissa personer eller en viss kategori av personer, men som kan ifrågasättas. I utlysningen av professuren X blir detta mycket tydligt.

---

<sup>5</sup> Som nummer tre i tätgruppen kom en kvinna som också var anställd på den aktuella institutionen.

Tjänsten söks av tolv män och sju kvinnor. Utlysningstexten är något krånglig men säger att

För professuren krävs vetenskaplig meritering inom minst ett, helst flera av områden A, B och C samt väl dokumenterade kunskaper inom i första hand A och i andra hand B och/eller C.

En gemensam tolkning av utlysningstexten som de sakkunniga efter instruktioner från fakulteten<sup>6</sup> gör, är att endast sökanden som har en meritering inom både A och något av områdena B/C, kommer ifråga. Detta begränsar gruppen av sökande som kan komma ifråga för anställning till sex enligt en av de sakkunniga och till tre enligt de två andra sakkunniga. Av dessa tre är två män och en kvinna. Kvinnan i denna grupp är inte på samma meritnivå som de två männen och kommer egentligen inte i fråga för tjänsten, även om hon tillkallas till provföreläsning och intervju. Bland de kvinnor som tolkningen av utlysningen utesluter finns dock personer som är mycket vetenskapligt meriterade (även enligt de sakkunniga) och som i viss mån har sysslat med båda områdena, men som alltså av två av de sakkunniga inte anses ha tillräcklig vetenskaplig kompetens i båda för att komma ifråga för tjänsten medan den tredje sakkunnige, som accepterar sex personer som kvalificerade, inkluderar en av dem. Vilken grad av meritering det skall finnas på båda områdena (trots utlysningstextens formulering "minst en" som strängt taget inte kräver meritering på mer än ett) är alltså också tolkningsbart, och i den tolkning som två av de sakkunniga gjorde föll välmeriterade kvinnor bort.

I det tredje fallet koncentrerar sig diskussionen kring ett enda krav: att den sökande skall ha aktuell praktisk erfarenhet av området.

Det är endast Anita Karlsson som bedöms ha det, och därför får hon tjänsten före en manlig sökande som har vikarierat på den och som har en betydligt bättre vetenskaplig meritering, och också före en annan kvinnlig sökande vars vetenskapliga meritering är ännu gedignare. Här har alltså textens formulering gynnat en (relativt oerfaren) kvinnlig sökande. Det var endast dessa tre som sökte tjänsten. Efter att ansökningarna kommit in anhöll prefekten på den ifrågavarande institutionen om att få avbryta rekryteringsprocessen, vilket dock inte medgavs. Fakulteten fick också en begäran (av en person vars roll i sammanhanget inte kan utläsas av dokumentationen) att stryka ordet "aktuell" ur utlysningen innan den publicerades.

Vad finns det för jämställdhetsproblem med tolkningar av utlysningstexter? Framför allt handlar det om nyttjandet av implicita kriterier som viktat de utlysta kriterierna på ett särskilt sätt, eller till och med går utöver dem. Som synes i exemplen ovan kan besluten byggda på implicita kriterier vara till nackdel för både män och kvinnor. I två av de här refererade fallen (Ann Almlöv samt tjänsten med krav på två olika områden) är det kvinnor som upplevt en nackdel av tolkningen. I fallet Lars Engström drabbades en annan man – men även flera av de andra sökandena utöver Björn Bergqvist, både män och kvinnor, avfärdades med att de var smala, snäva eller hade sitt forskningsområde för långt ifrån ämnets kärna. Där kan man alltså säga att i stället för att utesluta kvinnorna, premierade tolkningen en (viss) man.

Fallet Anita Karlsson är intressant i och med att det faktiskt är en kvinna som drar fördel av tolkningen av utlysningstexten. Det kan dock konstateras i sammanhanget att det verkar ha varit en del krafter i rörelse för att utlysningstexten inte skulle resultera i att hon skulle få tjänsten.

Att man gör en tolkning av utlysningstexten när den skall utgöra underlag för bedömning är ofrånkomligt. Den mer eller mindre fria tolkningen av utlysningstexter kan inte heller påstås alltid vara till nackdel för kvinnorna. Här skall bara påpekas att en utlysningstext inte nödvändigtvis

---

<sup>6</sup> Enligt en av de sakkunniga: the qualifications, required by the Faculty, i.e. scientific merits in the fields of A and B/C. Den andra konstaterar: At the meeting of the Faculty commission on [datum] this interpretation was confirmed.

behöver vara specificerad och ”smal” för att kunna tolkas snävt och premiera en bestämd person eller kategori personer eller utesluta andra. Det finns ingen anledning att tro att dessa premieringar och uteslutningar skulle vara könsneutrala. Det krävs dock en ingående kunskap om både ämnet och institutionen för att över huvud taget kunna upptäcka formuleringar som kan användas för att rekrytera personer som vid en granskning i ett någon vidare perspektiv inte skulle ha den högsta vetenskapliga, pedagogiska och administrativa kompetensen.

Just när det gäller utlysningarnas formulering och tolkning, accentueras spänningsfältet mellan institutionernas behov att åtminstone ibland rekrytera särskilda kompetenser eller till exempel personer som man vet fungerar i arbetsgruppen (såsom man utan problem gör i privata näringslivet) och lagens krav på en opartisk rekrytering enbart på vetenskapliga, pedagogiska och administrativa meriter. Då är det naturligt att man använder det manöverutrymme som finns. Men i och med att detta manöverutrymme officiellt inte erkänns och existerar, finns inte heller några uttänkta sätt att förhindra att detta förfarande inte sammantaget missgynnar kvinnor.

## Hur skall rekryteringen dokumenteras?

Ingenstans i ärendet Ann Almlöv och Göran Norin, vare sig under själva anställningsförfarandet eller i den senare korrespondensen med Överklagandenämnden för högskolan, görs något tydligt uttalande om varför Göran Norins försteg, trots de sakkunnigas värdering, anses så klart att jämställdhetsaspekten inte påverkar utslaget.

Rekryteringsgruppen redovisar att den gjort ett övervägande som resulterat i ett visst beslut. Det faktum att Göran Norin har undervisat mer inom X samt har gjort insatser inom Yb anser gruppen ger honom ett klart försteg. Men ett uttalande som konstaterar att ”ett försteg är klart” när den övriga dokumentationen sammantaget pekar på det motsatta, blir tämligen meningslöst.

Högskoleförordningen är tydligare i sina krav på vad som bör dokumenteras angående beslutet:

Fakultetsnämnden eller det motsvarande organet skall i förslaget redovisa sin bedömning av varje föreslagen sökandes skicklighet i förhållande till de bedömningsgrunder som gäller för anställningen. Redovisningen skall omfatta både skickligheten beträffande varje bedömningsgrund för sig och vid en sammanvägning av alla bedömningsgrunderna....

Av förslaget skall det framgå hur föreslagen sökandes såväl vetenskapliga som pedagogiska skicklighet har beaktats. Det skall även framgå hur högskolans rekryteringsmål har beaktats. Om både kvinnor och män har sökt anställning, skall det anges också hur jämställdhetsaspekten har beaktats. (högskoleförordningen, kapitel 4, 26§)

Här anges alltså i klartext att man bör redovisa, inte enbart att man har beaktat jämställdhetsaspekten, utan också *hur* detta har gjorts. *Jämställdhetsplanen* för Uppsala universitet 2007-2009 går ännu längre och slår fast att ”Som redovisning räcker inte ett slentrianmässigt konstaterande av att jämställdhetsaspekten har beaktats. Det krävs en genomgång av de överväganden som gjorts i sammanhanget.” Ingen av de undersökta rekryteringsgruppsprotokollen redovisar detta. Inte heller finns det några som helst referenser till högskolans rekryteringsmål.

Uppenbarligen är detta ingenting som Överklagandenämnden för högskolan har synpunkter på, åtminstone i de fyra överklagandeärenden som här har undersökts. Jag har också fått höra från flera inblandade att informationen i protokollen är så knapphändig just för att den inte skall kunna utgöra underlag i eventuella överklaganden.

I dag finns kravet att rekryteringsgruppen skall ange *hur* man beaktat jämställdhetsaspekten i högskoleförordningen, anställningsordningen och jämställdhetsplanen. Detta krav behöver bli mer

tvingande. Just nu finns motstridiga budskap om hur protokollen från rekryteringsgruppens möten skall utformas – de ovannämnda instanserna kräver en mer omfattande dokumentation, medan andra instanser anför att protokollen skall vara knapphändiga för att inte ge grund för överklaganden. Om Uppsala Universitet har som målsättning att bland annat uppnå en mindre könsskev rekrytering är det viktigt att stegen som leder dit eller därifrån dokumenteras och kan följas upp.<sup>7</sup>

## Att ompröva beslut

Ann Almlöv överklagade rekryteringsgruppens beslut. Högskolans överklagandenämnd avslog dock hennes överklagan.

Ann Almlövs överklagan redogör för de sakkunnigas bedömning, med betoning på hur lika hon och Norin värderats, i vilka aspekter hon har värderats högre, samt de meriter som hon anser inte har värderats korrekt och avslutas med:

”Jag kan inte se annat än att mina kvalifikationer har blivit styvmoderligt behandlade av Rekryteringsgruppen. Dessutom tillhör jag underrepresenterat kön. Jag menar att jag blivit diskriminerad i båda dessa avseenden vid ärendets hanterande. Jag kräver följaktligen att tjänsten skall tillfalla mig såväl på mina egna meriter som genom återopande av jämställdhetsaspekten. Jag begär härmed att beslutet att tillsätta Göran Norin som universitetslektor i X undanröjes”.

I sitt beslut konstaterar Överklagandenämnden att den ena sakkunniga placerat Ann Almlöv som nummer ett och den andre sakkunnige som nummer två – däremot finns ingen hänvisning till den andre sakkunniges kursiverade text om att Ann Almlöv och Göran Norin i princip är likvärdiga. Sedan upprepar Överklagandenämnden i stort skrivningen i rekryteringsgruppens protokoll, och konstaterar att prefekten i sitt yttrande till nämnden också anser att Göran Norin ”har de bästa förutsättningarna att genomföra och utveckla aktuella arbetsuppgifter och han har därför ett klart försteg framför Ann Almlöv”. Ärendet avslutas med:

Ann Almlöv har endast kortfattat gjort gällande att hon har utsatts för diskriminering. Hon har inte närmare utvecklat sitt överklagande i denna del.

Vad Ann Almlöv har anfört beträffande valet av innehavare av anställningen och frågan om beaktande av jämställdhetsaspekten föranleder inte överklagandenämnden att frångå Uppsala universitets ställningstagande.

Det är ytterst sällan som Överklagandenämnden för högskolan anser att Uppsala universitets anställningsbeslut inte är korrekta. I alla överklagandeärendena under åren 2006-2008, sammanlagt 14, fick den klagande rätt i ett fall. I det stora hela kan man alltså utgå ifrån att ett rekryteringsgruppsbeslut mycket sällan kritiserats och ändras om man inte kan bevisa att ett formellt fel begåtts vid tillsättningen.

Att Överklagandenämnden inte bifaller ens överklagan behöver dock inte innebära att man inte i någon mening kan ”ha rätt” i sak. ”Man kan ha rätt men man behöver inte få rätt” är ett uttalande som jag hört under utredningen och som kanske illustrerar universitetets förhållningssätt till Överklagandenämndens roll i tillsättningsärenden. Ett överklagande uppfattas som en tvist mellan universitetet och den klagande, där det gäller att vinna. Det sätt som Överklagandenämnden för Högskolan fungerar tillåter inte att den betraktas som ett organ där man utan större prestigeförluster

<sup>7</sup> Det kan också konstateras att även själva ärendemapparna innehåller olika mycket information hos olika fakulteter. Medan alla givetvis innehåller beslutsprotokoll, sakkunnigutlåtanden, lista på sökanden med mera, tycks det variera hur mycket korrespondens i ärendet eller andra anteckningar som finns med i mappen.

kan rätta till mänskliga misstag i anställningsärenden eller pröva hur lagstiftningen i praktiken skall tolkas.

När det gäller jämställd rekrytering är detta ett problem. Möjligheten att ”det blir ett överklagandeärende” gör att rekryteringsgrupperna är försiktiga – till exempel med att tillämpa jämställdhetsaspekten och med att dokumentera och motivera sina beslut. Eftersom Överklagandenämndens beslut visar på mycket snäva tolkningar av jämställdhetsaspekten, kan det också förväntas att en mer jämställd rekrytering leder till fler överklagandeärenden och eventuellt fler ärenden där universitetet ”förlorar”. Samtidigt tycks universitetet nästan öppna för detta med en formulering *Riktlinjer för anställning av lärare 2003. Komplement till Uppsala universitets anställningsordning*:

Vilken exakt skillnad i meriter som är tillåten vid en mer strikt tillämpning [av positiv särbehandling] kan idag inte anges med säkerhet. Slutgiltiga svar på dessa frågor kan bara ges av en utvecklad praxis och rättstillämpning.

En mer jämställd rekryteringspolicy kan alltså innebära ett risktagande på ett område där universitetet är känsligt, och hur denna risk skall balanseras mot önskan att skapa en jämställd organisation kräver viss reflektion och ställningstagande.

## Jämställdhetsaspekten – bra att legitimera med?

Om nu inte jämställdhetsaspekten kan användas till att ge en representant för underrepresenterat kön en tjänst vid lika meriter, vad kan den då användas till? Vad innebär jämställdhetsaspekten i rekryteringsgruppernas arbete? I de flesta protokoll står alltså bara att jämställdhetsaspekten har beaktats. Ibland har jämställdhetsaspekten beaktats men inte påverkat utslaget. Vad som betraktas som jämställdhetsaspekt är höljt i dunkel. Från någon anmärkning kan man sluta sig till att rekryteringsgruppen tagit hänsyn till den sökandes föräldraledigheter.

Av de sex kvinnor som i materialet får en tjänst får tre den med hänvisning till jämställdhetsaspekten. I två fall är det rekryteringsgruppen som återoppar jämställdhetsaspekten, i ett fall är det en sakkunnig som placerar en kvinnlig sökande först med en jämställdhetsmotivering.

Huruvida sakkunniga över huvud taget skall ta hänsyn till en jämställdhetsaspekt är diskutabelt. De sakkunnigas uppgift är att ”redogöra för skickligheten hos de sökande som främst bör komma i fråga för anställning, ange ordningen mellan dem och motivera sitt val” (högskoleförordningen, kap 4, 22§). Det är alltså inte de sakkunniga som skall ta hänsyn till ”sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål” (högskoleförordningen, kap 4, 15§), vilket däremot universitetet och alltså rekryteringsgruppen skall beakta.

Rekryteringsgrupperna använder i båda fallen jämställdhetsaspekten för att rättfärdiga att en ung kvinna att får en tjänst som har sökts bland annat av män med längre akademisk ålder. I ett av fallen överklagas tillsättningen, men överklagan avslås. Inte i något av dessa två fall sägs att kvinnan som får tjänsten har likvärdiga meriter jämfört den man som är placerad som tvåa, utan hennes meriter beskrivs som överlägsna, i ena fallet genom att hon har likvärdig vetenskaplig men bättre pedagogisk meritering, och i det andra fallet att hennes meriter är imponerande (utan explicit jämförelse med mannens meriter) och forskningsinriktningen passar institutionens planer.

I dessa fall fyller alltså ”jämställdhetsaspekten” strängt taget inte funktionen att ge företräde för underrepresenterat kön vid likvärdiga meriter. Uppenbarligen fyller den någon annan funktion. I båda fallen handlar det om unga, lovande kvinnliga forskare, som man gärna vill ha på institutionen (ett intryck som förmedlas av övrig dokumentation i ärendena). Det är inte osannolikt att man delvis vill ha dessa kvinnor just för att de är kvinnor och att jämställdhetsaspekten därför i någon mening är relevant. Men när protokollet anger att jämställdhetsaspekten har spelat roll i beslutet, (utan att göra

klart *på vilket sätt*), ger man sken av att de unga kvinnorna gått förbi sina manliga konkurrenter med hjälp av sitt kön, inte på grund av sina meriter.

## Rekryteringsgruppsarbete och jämställdhet

Detta avsnitt grundar sig på 14 intervjuer med rekryteringsgruppsmedlemmar på alla fakulteter, i olika åldrar och i olika akademiska positioner (dock inte studenter) och är avsedd att ge en något fylligare beskrivning av rekryteringsgruppsarbete än vad som kan verifieras utifrån de mycket knapphändiga protokoll som dokumenterar rekryteringsärenden.

En grundläggande fråga när det gäller rekryteringsgruppernas arbete med jämställdhet är vilket manöverutrymme de över huvud taget anser sig ha i förhållande till sakkunnig-utlåtanden. Här varierade uppfattningen mellan de olika intervjuade. Det grundläggande svaret var att eniga sakkunniga kan man endast gå emot om man har mycket starka skäl. Detta följer praxis hos Överklagandenämnden för högskolan, där sakkunnigutlåtanden regelmässigt ges just denna avgörande tyngd. Rekryteringsgruppen har två slags manöverutrymme: om de sakkunniga inte är överens och om de sakkunniga kan förmås att ändra sin ursprungliga ranking. Båda slags utrymmen används i de undersökta ärendena och av de rekryteringsgrupper vars representanter har intervjuats. I ett fall kunde en rekryteringsgruppsmedlem dessutom referera ett fall där den högst rankade personen tackade nej, och, i stället för att tillfråga nummer två i rankingen, valde gruppen att föreslå en sökande längre ner på listan. Samma grupp kunde allmänt fråga de sakkunnigas ranking om skillnaden mellan sökandena var små, enligt intervjupersonen. I allmänhet tycks dock de grupper som utgår från färdiga sakkunnigutlåtanden i sin bedömning vara mycket försiktiga med sådana beslut.

När det gällde jämställdhetsaspekten var det ojämförigt vanligaste svaret bland de intervjuade rekryteringsgruppsmedlemmarna att jämställdhet gällde en situation där en kvinna och en man hade nästan likvärdiga meriter och där könsbalansen på institutionen var skev. Alla som anförde detta konstaterade att man i ett sådant fall självklart valde att anställa en sökande av underrepresenterat kön. Av de fjorton intervjuade personerna (som medverkat i rekryteringsgrupper olika lång tid) var det dock bara två som kunde komma ihåg ett ärende där detta hade haft någon praktisk betydelse. I praktiken har alltså denna tolkning av jämställdhetsaspekten inte särskilt stor betydelse.

En av de intervjuade diskuterade huruvida jämställdhetsaspekten kanske skulle spela en roll även när skillnaden mellan de sökande var större, alltså möjligheten till positiv särbehandling. Hans slutsats var att det i så fall skulle behövas tydligare direktiv från ledningen om när detta skulle kunna vara tillämpligt, hur mycket vikt skulle läggas vid jämställdhetsaspekten jämfört med andra kvalifikationer. Just nu är direktiven i *Riktlinjer för anställning av lärare* luddiga:

Begreppet positiv särbehandling har utvecklats till att numera vara ett generellt begrepp för alla jämställdhetsfrämjande åtgärder och avser allt från den ovan beskrivna tillämpningen av jämställdhetsaspekten enligt 4 kap 15 § HF till att anställa någon av underrepresenterat kön med tillräckliga kvalifikationer men som är klart mindre meriterad än en medsökande i enlighet med möjligheten i 4 kap 16 § HF.

Konsistoriet beslutade 2000-09-25 att positiv särbehandling i den särskilda, mer långtgående bemärkelsen enligt 4 kap 16 § HF, tills vidare inte skall tillämpas vid Uppsala universitet.

Vilken exakt skillnad i meriter som är tillåten vid en mer strikt tillämpning kan idag inte anges med säkerhet. Slutgiltiga svar på dessa frågor kan bara ges av en utvecklad praxis och rättstillämpning.

Riktlinjerna tillåter alltså positiv särbehandling (liksom även högskoleförordningen och anställningsordningen), men antyder också att de som vågar sig på den kommer att vara de som ut-

vecklar praxis med risk för rättstillämpningsåtgärder. Rekryteringsgruppernas tolkning av direktiven, att underrepresenterat kön har företräde endast vid likvärdiga meriter förefaller vara i samklang med Riktlinjernas anda. Det har alltså utvecklats en praxis utan att någon instans egentligen har behövt ta definitiv ställning till den positiva särbehandlingens vara eller icke vara som ett verktyg att jämna ut könsfördelningen på lärartjänster vid Uppsala universitet.

När en intervjuperson säger att det endast är när två personer bedöms ha nästan likvärdiga meriter som jämställdhetsaspekten är relevant, har denne också hänvisat till de sakkunnigas bedömning som helt normgivande. Möjligheten att de sakkunniga eventuellt kan vara partiska med hänsyn till kön togs bara upp av en intervjuperson. I de undersökta ärendena har sådant uppenbarligen diskuteras någon enstaka gång (fallet Fanny Stenberg), när sakkunnigutlåtandet har visat på grova skillnader – men inte heller alltid då (utifrån brevväxling i ett annat ärende, där en av rekryteringsgruppsmedlemmarna privat hade reflekterat över det sätt som de kvinnliga sökanden genomgående beskrevs på). En av de intervjuade konstaterade att när rekryteringsgruppen utfrågade sakkunniga verkade det ibland handla om en misstanke att någon sökande hade rankats onödigt lågt på grund av sitt kön. Men denne intervjuperson konstaterade också att sådana frågor aldrig resulterat i en substantiell ändring av rankingen. De sakkunnigas utlåtanden accepteras alltså i allmänhet som opartiska i fråga om kön.

Några av de intervjuade, i starkt mansdominerade ämnen, talade om att gruppen särskilt lade märke till kvinnliga sökanden, och också ibland medverkade till att någon kvinna strax under tätgruppen också kallades till intervju. Det innebar dock inte, enligt deras erfarenhet, att hon skulle ha fått tjänsten. Att kvinnor lättare skall bli kallade till intervju anges också i *Uppsala universitets anställningsordning. Föreskrifter för anställning av lärare*:

26 § Vid rekrytering av läroanställningar bör personer av underrepresenterat kön kallas till anställningsintervjuer, även när de har något lägre meriter än andra sökande, om de uppfyller alla erforderliga eller föreskrivna villkor.

En av de intervjuade, i ett mansdominerat ämne, konstaterade att kvinnorna inte har så stora svårigheter med att komma till intervju, men att de lätt faller bort ur processen just vid intervjun. Detta kan alltså delvis bero på att det skulle krävas mycket stora insatser av dem för att lyfta sig från en låg ranking jämfört med andra intervjuade till förstaplatsen. Som visats i fallet Inga Damm är detta inte omöjligt – men det är naturligt om det inte heller är särskilt vanligt. Lamont (2009) och Melin (2007) konstaterar att kvinnor i allmänhet möter största motståndet under den allra sista delen av gallringen där bland annat intervjuer används som underlag. Melins huvudsakliga förklaring är att det är då som gallringen inte i lika hög utsträckning längre kan ske på formella, rutinmässiga grunder utan personliga preferenser spelar en större roll. Man kan också tänka sig att konkurrenssituationen (väljer man en kvinna så måste man välja bort en man) spelar större roll än tidigare under processen, då en generositet ur jämställdhetsperspektiv inte lika tydligt missgynnar det andra könet.

En ytterligare aspekt av jämställdhet i rekryteringsgruppsarbete var ett konstaterande att ingen skulle diskrimineras på grund av sin familjesituation, att gruppen till exempel tittade på föräldraledigheterna, eller andra familjeomständigheter. En av de intervjuade refererade ett fall där sådana hänsyn hade fällt utslaget: Den utländske sakkunnige hade rankat en kvinna under tätgruppen, trots i övrigt utmärkta kvalifikationer, på grund av att hon, av familjeskäl, inte hade gjort sin post doc utomlands utan i Sverige. Här valde rekryteringsgruppen att inte följa den sakkunniges ranking.

Att både rekryteringsgruppen och de sakkunniga (helst) skulle representera båda könen nämndes också som en jämställdhetsaspekt. Däremot var det bara två av de intervjuade som nämnde en sådan jämställdhetsansvarig i gruppen som stipuleras i universitetets jämställdhetsplan.

Intervjuer och provföreläsningar är viktiga verktyg för rekryteringsgruppen – det är på grund av dem som gruppen kan ifrågasätta sakkunnigbedömningar och utifrån dem som man kan diskutera och



komma överens med de sakkunniga om en slutgiltig ranking. Även om de flesta använder intervjuer finns det också grupper som inte intervjuar över huvud taget, utan förlitar sig på ansökningshandlingarna och sakkunnigutlåtandena. Hur intervjuerna och provföreläsningarna går till varierar något, liksom tilltron till provföreläsningen som en indikator för pedagogisk kompetens. Hur viktig intervjun anses vara varierar också och samvarierar kanske utifrån huruvida man anser uppgiften vara att hitta den vetenskapligt och pedagogiskt mest meriterade personen, eller att hitta en vetenskapligt och pedagogiskt välmeriterad person som en ny kollega vid institutionen.

Sakkunniga finns med vid intervjuerna hos de flesta grupper, men inte hos alla. Att sakkunniga inte är med vid intervjuerna renodlar rollfördelningen mellan dem och rekryteringsgruppen. Men det hindrar också en dialog med syfte att nå en gemensam överenskommelse, vilket enligt de intervjuade ofta fungerar bra när de sakkunniga är med och får se fler sidor av de sökande.

När det gäller intervjuer tycks flera grupper ha vissa rutiner – vem som börjar, vad som är prefektens roll, vem som ställer vilka frågor (en som är ansvarig för de pedagogiska frågorna, en annan för de vetenskapliga och så vidare). Intervjuerna tycks dock inte alltid vara så gedigna och förberedda som vore önskvärt. Om olika intervjupersoner till exempel får olika frågor, behöver inte olika förhållningssätt till män och kvinnor visa sig i direkta frågor om privatlivet (som man i allmänhet är medveten om inte är relevanta), utan kan visa sig på mycket mer subtila sätt.

Lamonts (2009) konstaterande att vilka som väljs för att göra gallring och rangordning har störst betydelse i processen kan också tillämpas på rekryteringsgrupper. Det avgörande tycks dock inte vara huruvida gruppen består av både kvinnor och män (därmed inte sagt att det är utan betydelse). Gruppmedlemmarnas personliga uppfattningar och åsikter – som också kan vara relaterade till könsstereotyper – om önskvärda personer, personliga egenskaper, akademiska inriktningar eller andra aspekter som inte har strikt med meritvärderingen att göra kan uttryckas på subtila sätt, genom förtiganden, val av beskrivande ord, bekräftande kommentarer och så vidare. Detta är givetvis ofrånskligt i en mänsklig interaktion och är inte ett problem som kan eller bör lösas, men väl en omständighet att vara medveten om. När det gäller jämställd rekrytering är det givetvis avgörande hur de olika gruppmedlemmarna även medvetet hanterar jämställdhetsperspektivet.

En av de intervjuade kunde ge exempel på hur en jämställdhetsmedveten gruppmedlem kunde få igång en diskussion om huruvida de sakkunnigas meritvärdering verkligen var könsneutral och helt normgivande, med följd att den kvinnliga sökanden lyftes till första förslagsrummet. Genom att en gruppmedlem i ett annat ärende ifrågasatte de till synes naturliga grunder som de sökande som blev kallade till intervju plockades fram, inkluderades en kvinna i gruppen. Sådana ifrågasättanden innebär både en förbättring av processen (en ytterligare reflektion över beslutsgrunderna) och en mer jämställd rekrytering. Bestämmelsen att det i varje rekryteringsgrupp skall finnas en jämställdhetsansvarig uttrycker kanske en förhoppning om att denna person just skall kunna ställa frågor om processen när den tycks missgynna det underrepresenterade könet. Alla grupper har dock inte jämställdhetsansvariga, och även i de fall då dessa finns tycks de, enligt intervjuerna, ofta inte ha gjort något större intryck.

I princip alla intervjuade konstaterade att deras grupp tänkte på jämställdhetsaspekten och tog hänsyn till den när det var befogat (vilket är att förvänta i en intervju som handlar om jämställd rekrytering). Det fanns rekryteringsgrupper som sällan hade kvinnliga sökande och därför inte uppfattade jämställdhetsaspekten som aktuell – en av de intervjuade var inte säker på om det hade funnits kvinnliga sökande under hans tid i gruppen. I övrigt omtalade de intervjuade att diskussioner även kunde uppstå vid andra tillfällen, som konstateranden att ”nu är det tre av samma kön i tätgruppen”, ”nu har vi anställt en svensk man igen”, konstateranden som visar på en medvetenhet och kanske ett missnöje med situationen, men som också bara konstaterar fakta utifrån uppfattningen att det inte fanns mer att göra, eftersom de utvalda faktiskt var de mest meriterade.

Endast en av de intervjuade reflekterade över att själva meritvärderingen kunde balanseras på ett annat sätt: Om en man som är rankad som etta och har litet bättre vetenskapliga meriter, och en kvinna som är rankad som tvåa både har bättre pedagogiska meriter och är kvinna, skulle man, enligt denna intervjuade, kunna resonera så att de aspekterna skulle väga över till kvinnans fördel. Den intervjuade konstaterade dock att hon trots sin relativt långa erfarenhet, aldrig hade upplevt att detta var möjligt i hennes rekryteringsgrupp, som, i likhet med många andra, sällan avvek från de sakkunnigas förslag.

Bland de intervjuade rekryteringsgruppsmedlemmarna fanns olika inställningar till betydelsen av jämställdhetsperspektivet, med några intervjuade som tydligt sade att jämställdhetsaspekten helst inte skall fälla utslaget och andra som hade reflekterat över problemet med omedvetna föreställningar hos gruppen och hur de kunde påverka rekryteringsprocessen. I många fall konstaterades dock att den kortfattade ”obligatoriska” raden om jämställdhetsperspektiv i rekryteringsgruppernas protokoll för det mesta refererade till en lika kortfattad anmärkning under mötet.

Vid intervjuerna av rekryteringsgruppsmedlemmar framstod en utbildning för nya rekryteringsgruppsmedlemmar som alltmer angelägen. Exempelvis skulle utbildningen kunna innehålla samlad kunskap om de lagar och regler som reglerar rekrytering av lärare och forskare, ”träning” i att läsa sakkunnigutlåtanden för att upptäcka dolda uttryck för partiskhet, allmän kunskap om meritvärdering och om jämställdhet och kvinnors karriärer i akademien, kunskaper i intervjuteknik, samt diskussioner kring kritiska fall. Rekryteringsgrupperna är nyckelaktörer i lärarekryteringsärenden (även om andra aktörers möjlighet att påverka processen inte bör underskattas) och därför skulle större professionalism hos rekryteringsgruppsmedlemmar kunna göra mycket för att säkra, inte enbart jämställdhet, utan rekryteringsprocessen i stort.

## Administrationens roll

Under kartläggningen har handläggarna på områdeskanslierna varit en ovärderlig hjälp – inte enbart genom att erbjuda service med att plocka fram handlingar och andra dokument, utan framför allt genom att dela med sig av kunskaper som grundar sig på ofta mångårig erfarenhet av akademiskt rekryteringsarbete. Denna grupp av anställda är förmodligen den som besitter den mest ingående kunskapen när det gäller frågor om lärarekrytering, inte enbart i största allmänhet utan också i förhållande till olika institutioner. Även om jag som utomstående inte har fått ta del av några uppgifter om olika personers ärenden i samband med rekryteringar, är det tydligt att handläggarna minns sina ärenden och kan relatera tillbaka till dem. De vet när rekryteringarna har fungerat som de skall, och varför de blev problematiska när de inte fungerade.

Handläggarnas arbete har inte synliggjorts i denna rapport, som ger den (beklagligt) vanliga bilden att ”saker bara fungerar”, att ansökningarna kommer in och distribueras, att sakkunniga kommer in med sina utlåtanden (om än ofta efter ett dröjsmål), att intervjuer och provföreläsningar sker och att protokoll materialiserar sig. I själva verket har handläggarna en viktig funktion för processens rätts-säkerhet. Till exempel kontrollerar de texten i kungörelsen och har möjlighet att reagera om den till exempel verkar alltför smal. De kontrollerar ansökningar och uppmanar i förekommande fall sökanden att komplettera dem. De håller kontakten med sakkunniga och svarar på frågor från dem. Och de bidrar med sin erfarenhet i samtalen i rekryteringsgruppernas arbete. Under utredningens gång har det framkommit viktiga insatser som de gjort i det tysta också för jämställdheten – personligen uppmuntrat tveksamma kvinnliga sökanden, plockat fram ”bortglömda” ansökningar, sett till att sakkunniga även värderat alla kvinnors meriter, reagerat på konstigheter i sakkunnigutlåtanden, fört en dokumentation av sökbilder och ”success rates” för kvinnor och män, diskuterat utlysningstexters formulering med institutionen och så vidare – sådant som ibland självklart ingår i arbetsuppgifterna och ibland är självpåtaget. Det bör uppmärksammas att de är nyckelpersoner när

det gäller jämställdhetsperspektiv vid rekrytering, och att deras kompetens bör tillvaratas i fortsatta åtgärder för att förbättra rekryteringsprocessen.

## Sammanfattning

Det huvudsakliga budskapet som rapporten förhoppningsvis har lyckats förmedla är att den gängse rekryteringsprocessen, med en kungörelse som formuleras av institutionen, med sakkunniga som rangordnar de sökande och en rekryteringsgrupp som utifrån de sakkunnigas rangordning fattar det slutgiltiga beslutet, inte är en alltigenom förnuftsbasead process som obehövt vaskar fram den mest kompetenta sökande utifrån de behov som institutionen har. På olika sätt bör rapporten ha visat att det finns flera moment i processen där olika slag av medvetna och omedvetna förutfattade meningar, som strängt taget inte har med de sökandes kompetens att göra, har spelrum.

Det är först när det blir uppenbart att rekryteringsprocessen inte är alltigenom objektiv som det blir möjligt att den förhåller sig olika till sökande av olika kön. Rapporten stödjer sig på ett antal andra studier där sådana mekanismer har påvisats och visar främst att det som sker på andra håll när kvinnors och mäns vetenskapliga meriter bedöms, också är verklighet vid Uppsala universitet. Hur ofta detta sker vid Uppsala universitet kan inte rapporten ge svar på, men det är tydligt att rekryteringsprocessen ger utrymme för en partisk bedömning av olika sökandes meriter och att detta utrymme också används, inte sällan till kvinnors nackdel. Man bör dock notera att den ordinarie processen, med sakkunnigbedömning och rekryteringsgrupp, ändå är det mest transparenta och därmed rättssäkraste sättet som används för att anställa lärare och forskare, samtidigt som de flesta lärar- och forskaranställningar vid Uppsala universitet inte genomgår denna process.

Eftersom det huvudsakliga underlaget till rapporten består av sakkunnigutlåtanden och rekryteringsgruppsprotokoll, är det också denna del av processen som får exemplifiera bristerna. Det bör dock inte glömmas att rekryteringen börjar långt tidigare, när man på institutionsnivå formulerar ett behov – och att det redan där finns olika intressen angående vilken verksamhet och därmed vilket slags kompetens som bäst gagnar institutionen, ibland ner till nivån att tjänster utlyses med en viss person i åtanke. Huruvida jämställdhetsaspekter beaktas i dessa diskussioner kan inte utläsas ur den här studiens material, men i inga samtal som jag fört med berörda personer under studien har en sådan möjlighet tagits upp. Det är också institutionen som till sist väljer att anställa eller inte anställa den person som rekryteringsgruppen förordat, och som förhandlar om löner och förmåner med den tilltänkta kandidaten. Även där kan det finnas könsaspekter, så att män och kvinnor bemöts olika, men de ligger utanför denna rapport.

Något som också framträder tydligt i rapporten är att nyckelpersonerna i rekryteringsprocessen, rekryteringsgruppen och de sakkunniga, inte är professionella rekryterare. Rekryteringsarbetet, så som så mycket annat av det akademiska arbetet, görs vid sidan om en huvudsyssla som forskare och lärare. Medan rekryteringsgruppsmedlemmar ofta tycks lägga ner berömvärdt mycket arbete på sitt uppdrag, finns det kunskapsbrister i hur man värderar meriter, hur man intervjuar och bedömer intervjuer och hur ens egna förhållningssätt otillbörligt kan påverka rekryteringsarbetet. Detta blir uppenbart inte minst i förhållande till frågor om jämställd meritvärdering och är en brist som åtminstone delvis skulle vara möjlig att åtgärda genom utbildning.

Bristen på professionalism syns också i sakkunnigutlåtanden, som ofta är relativt fritt författade beskrivningar av de olika sökandes meriter och påfallande ofta inte följer de riktlinjer som sakkunniga har fått för sitt arbete, till exempel att värdera både pedagogiska och vetenskapliga meriter och att göra en rangordning och grundligt motivera sin rangordning av personerna i tätgruppen. På grund av att flera av sakkunnigutlåtandena ger intryck av att vara tämligen godtyckliga, finns en påtaglig möjlighet att de även vidareförmedlar sina författares syn på kvinnor respektive män på sätt som inte har med strikt meritvärdering att göra.

Ur jämställdhetssynpunkt är rekryteringsgruppernas sammansättning central, eftersom tidigare forskning om akademiska bedömningsprocesser har visat att bedömargruppernas sammansättning är avgörande för resultaten. Denna avgörande betydelse för jämställd rekrytering diskuteras mig veter-

ligen inte när rekryteringsgrupper sätts samman, annat än att man lagenligt ser till att gruppen består av både män och kvinnor - vilket i sig inte borgar för att jämställdhetsaspekterna får utrymme i gruppens arbete. Genom att välja rätt sakkunniga kan man också påverka processen i en riktning som man själv ser som önskvärd. Medan rekryteringsgrupperna kan utbildas, anlitas samma sakkunniga så sällan att det inte är meningsfullt.

En påtaglig resurs i rekryteringsarbetet är de handläggare som på områdeskanslierna arbetar med rekryteringsärenden. Officiellt utgör de endast administrativt stöd för ärendehantering. I praktiken är det ofta dessa handläggare som har den mest ingående kunskapen om lärarrekrytering inom sitt vetenskapsområde, i och med att rekryteringsgrupperna byts ut, medan handläggarna kan ha stannat kvar på sin post under flera år. Handläggare använder sin sakkunskap i olika skeden av rekryteringsprocessen för att öka processens rättssäkerhet, vilket också kan främja jämställd rekrytering och det är viktigt att deras kunskap och engagemang tas tillvara.

Rekryteringsarbetet, och inte minst jämställdhetssträvanden, begränsas kraftigt av spöket "Överklagandenämnden". Genom att avgöra fall där tjänstetillsättningar har överklagats skapar Överklagandenämnden för högskolan praxis utifrån de lagparagrafer som reglerar läraranställningar. Denna praxis är tämligen begränsande och, till exempel, ger en rekryteringsgrupp mycket litet manöverutrymme att fatta ett beslut som skulle frångå från eniga sakkunnigutlåtanden. Överklagandenämnden gör också smala bedömningar angående jämställdhet i rekrytering. Även om Överklagandenämnden i praktiken har liten betydelse kastar den en skugga över mycket av rekryteringsarbetet, som i möjligaste mån skall säkras från överklaganden. Universitetet verkar alltså i en omvärld där statsmakterna å ena sidan fordrar en mer jämställd rekrytering, men där å andra sidan en instans är benägen att ogiltigförklara beslut som främjar detta. Denna ambivalens matas sedan neråt i organisationen, där rekryteringsgrupperna anmodas arbeta för jämställd rekrytering, samtidigt som de också får budskap om att följa Överklagandenämndens rigida praxis och i möjligaste mån försvåra överklaganden.

Olika modeller ger dock rekryteringsgrupperna olika mycket manöverutrymme i förhållande till överklaganderisken. I modellen där de sakkunniga anger sina slutgiltiga omdömen skriftligt först efter det att de varit med på intervjuerna och sammanträtt med rekryteringsgruppen, blir det lättare för rekryteringsgruppen och de sakkunniga att komma överens om rangordningen. Detta innebär att rekryteringsgruppen mera sällan möts av eniga sakkunnigutlåtanden som förordar en person som varken gruppen eller institutionen vill ha och därmed ett överklagande från denna person. I modellen där de sakkunniga lämnar in sina rangordningar och inte är med på intervjuerna eller sammanträder med rekryteringsgruppen, har rekryteringsgruppen friare händer i fall då de sakkunniga inte är överens, men inte särskilt mycket utrymme vid två samstämmiga sakkunnigutlåtanden. I båda fallen går det dock, åtminstone ibland, att aktivt arbeta för jämställd rekrytering och ökningen av andelen underrepresenterat kön.

Det har också blivit tydligt att det är svårt att följa upp det praktiska rekryteringsarbetet ur jämställdhetssynpunkt. På grund av oron för Överklagandenämnden är rekryteringsgruppernas protokoll mycket kortfattade och huruvida man har diskuterat (snarare än bara nämnt) jämställdhetsaspekten går inte att utläsa. Även rekryteringsarbetets resultat är svåra att följa upp på grund av brister i det statistiska underlaget.

Sammantaget kan man säga att jämställdhetsaspekten inte har glömts bort i rekrytering av lektorer och professorer vid Uppsala universitet, såtillvida att rekryteringsgrupperna nämner den vid sina sammanträden och gör en anteckning i protokollet om att detta har skett. Samtidigt kan man konstatera att det, bortsett från enstaka individer, verkar saknas både kunskap och engagemang om jämställd rekrytering i organisationen. De flesta gångerna förblir beaktandet av jämställdhetsaspekten just bara en notering i protokollet. På grund av bristande kunskap och engagemang blir inte jämställdhet någon angelägen aspekt i de komplicerade processer, inte sällan styrda av många och starka viljor med olika intressen, som rekrytering av akademiska lärare ofta är.

## Referenser

- Brouns, Margo (2004) Gender and the assessment of scientific quality. I: *Gender and excellence in the making* (2004). Luxembourg: Publications Office. S. 147-154.
- Fürst, Elisabeth (1988) *Kvinner i Akademia – inntrengere I en mannskultur? Om ansattelseprosessen ved universitet og distriktshøgskoler*. Oslo: Norges allmenvitenskaplige forskningsråd.
- Gallivan, Michale J. & Benbunan-Fich, Raquel (2007) Analyzing IS research productivity: an inclusive approach to global IS scholarship, *European Journal of Information Systems*, 16 (1) 36-53.
- Gemzöe, Lena (2010) *Forskning om bedömningar av vetenskaplig kvalitet med relevans för jämställdhet och genusforskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet. (Under tryckning.)
- Gender and excellence in the making* (2004). Luxembourg: Publications Office.
- Gunnarsdotter Grönberg, Anna (2003). *Meritvärdering ur jämställdhetsperspektiv. Språket i sakkun- nigtutlåtanden*. Göteborg: Göterborgs universitet, Jämställdhetskommittén.
- Husu, Liisa (2001). *Sexism, support and survival in academia. Academic women and hidden discrimination in Finland*. Helsingfors: Helsingfors universitet.
- Forskarutbildning och forskarkarriär: betydelsen av kön och socialt ursprung*. (2006). Stockholm: Högskoleverket.
- Jacobsson, Carl & Lundberg, Elizabeth (2008) *Jämställdheten i Vetenskapsrådets forskningsstöd 2003-2007*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Jacobsson, Gunilla (red.) (2008). *Kvinnor och män i högskolan*. Stockholm: Högskoleverket.
- Janson, Per & Jonsson, Adam (2009) *Kvinnors och mäns framgång med projektansökningar inom medicin*. Vetenskapsrådets rapportserie 2009: 4.
- Lamont, Michèle (2009) *How Professors Think. Inside the Curious World of Academic Judgment*. Cambridge, Ma.: Harvard University Press.
- Ledin, Anna & Bornmann, Lutz & Gannon, Frank & Wallon, Gerlind (2007) *A persistent problem. Traditional gender roles hold back female scientists*. EMBO Reports 8 (11) 982-987.
- Melin, Göran (2007) *Reviewing applications by women: Critical use of additive and reasoning evaluation methods*. Sister working paper 2007:68. Stockholm: Swedish Institute for Studies in Education and Research.
- Schmader, Toni; Whitehead, Jessica & Wysocki, Vicki H. (2007) A Linguistic Comparison of Letters of Recommendation for Male and Female Chemistry and Biochemistry Job Applicants. *Sex Roles* 57 (7/8) 509–514.
- She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*. (2009) Bryssel: EU-kommissionen.
- Thorvaldsdóttir, Thorgedur (2004) Engendered opinions in placement committee de-cisions. I: *Gender and excellence in the making* (2004). Luxembourg: Publications Office. S. 101-107.
- Tower, Greg; Plummer, Julie & Ridgewell, Brenda (2007) A Multidisciplinary Study Of Gender-Based Research Productivity In The World's Best Journals. *Journal of Diversity Management*, 2 (4) 23-32.
- Trix, Frances & Psenka, Carolyn (2003) Exploring the Color of Glass: Letters of Recommendation for Female and Male Medical Faculty, *Discourse and society*, 14 (2) 191-220.

