

Jämställdhetskommitténs skriftserie 7

Meritvärdering ur jämställdhetsperspektiv:
Rekrytering av lärare och forskare.
En begreppsanalys

Eva Mark



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

Printed in Sweden
Elanders Tryckeri 2003
ISBN 91-973921-6-2
ISSN 1404-9120

Jämställdhetskommitténs skriftserie 7

Meritvärdering ur jämställdhetsperspektiv:
Rekrytering av lärare och forskare
En begreppsanalys

Eva Mark

Innehållsförteckning

Inledning	3
1. Uppdraget	3
2. Jämställdhetsarbete och begreppsanalys	4
3. Meritvärdering och vetenskapssyn	5
4. Självreflektion och jämställdhetsarbete	6
Anställningar vid Göteborgs universitet	8
1. Inledning	8
2. Datainsamling och databearbetning	9
3. Anställning och rekryteringsunderlag	10
4. Anställningar inom naturvetenskaplig fakultet	16
5. Anställningar inom samhällsvetenskaplig fakultet	18
6. Anställningar inom konstnärlig fakultet	19
7. Vem beslutar om anställning?	20
8. Enighet och överklagande	21
Tidigare forskning ur nationellt perspektiv	23
1. Inledning	23
2. Tidigare forskning	24
3. Jämförelse av resultat	30
Vad är ett jämställdhetsperspektiv?	33
1. Val av övergripande term	33
2. Jämställdhetsperspektiv – teorier om praktiker	33
3. Modeller för praktiskt jämställdhetsarbete	35
4. Jämställdhetsforskning	39
Makt, reproduktion och förändring	43
1. Inledning	43
2. Habitus och reproduktion	43
3. Habitus och kön	48
4. Habitus och förändring	51
Begreppet 'meritvärdering'	54
1. Formella definitioner	54

2. Meritvärdering som praxis	57
3. Meritvärdering och habitus	59
Rättvisa och meritvärdering	62
1. Inledning	62
2. Individuell och kollektiv diskriminering	63
3. Strukturell diskriminering	66
4. Struktur och individ	69
Meritvärdering, reproduktion och förändring	71
1. Meritvärdering och diskriminering	71
2. Meritvärdering och habitus	72
3. Meritvärdering och systemförändring	73
Meritvärdering, kunskap och makt	75
1. Rättvisa och kvalitet	75
2. Kritiska perspektiv på akademien	77
3. Genus, individ och kultur	78
4. Forskning och praktisk kunskap	80
5. Nya forskningsområden	82
6. Feministisk vetenskapskritik	85
7. Från jämställdhet till jämlikhet	86
8. Vilka meriter skall räknas?	88
9. Kunskapsutveckling en jämställdhetsåtgärd	89
Referenser	92

Inledning

1. Uppdraget

Rekrytering av kvinnor för anställning som lärare och forskare är en central jämställdhetsfråga inom högskolor och universitet. Det råder långt ifrån jämn könsfördelning mellan män och kvinnor i detta sammanhang. Följdriktigt utvärderar Högskoleverket jämställdhetsarbete till stora delar i termer av rekrytering av underrepresenterat kön.¹

Vid Göteborgs universitet har under de senaste åren en rad insatser gjorts för att stimulera till en jämnare könsfördelning till exempel: resurser till anställning som forskarassistent och medel som för att underlätta för kvinnor att meritera sig till docent eller lektor. Vi kan dock konstatera att utvecklingen mot jämn könsfördelning när det gäller anställning som lärare och forskare går långsamt.

Parallellt med konkreta åtgärder för att påverka rekryteringsunderlaget och systematisera rekryteringsförfarandet har rektor och jämställdhetskommittén efterlyst en fördjupad analys av meritvärdering ur jämställdhetsperspektiv. Rektor avsatte 1999 och 2000 medel för strategiska jämställdhetsinsatser som bland annat skulle användas för detta syfte. Jämställdhetskommittén förordade 19 september 2001 ett meritvärderingsprojekt ur jämställdhetsperspektiv som innefattar tre delar:

a. Ta fram ett kvantitativt underlag som innefattar anställningar under fem år, 1996-2000 av forskarassistenter, lektorer och professorer, Undersökningen omfattar tre fakulteter vid Göteborgs universitet: samhällsvetenskaplig, naturvetenskaplig och konstnärlig fakultet.

b. Med detta kvantitativa underlag som utgångspunkt utforma en kvalitativ analys av en del av materialet.

c. Utarbeta en begreppsanalys knuten till temat meritvärdering ur jämställdhetsperspektiv. Syfte med denna begreppsanalys är att ge utvecklad kunskap om en jämställdhetsarbetets huvudfrågor vid universitet och högskolor som kan ligga till grund för utveckling av ett ur jämställdhetsperspektiv förbättrat rekryteringsförfarande.

¹ Ett exempel är Högskoleverkets uppföljning av lärosätenas arbete med jämställdhet 2003. Den är inriktad på hur lärosätet arbetat med att rekrytera studenter av underrepresenterat kön till kvinno- respektive mansdominerade utbildningar, hur lärosätet arbetat med rekryteringsmålen för kvinnliga professorer samt hur lärosätet arbetat med att integrera genusperspektiv i utbildningar. Fokus ligger alltså just på rekrytering.

Eva Mark, FD i teoretisk filosofi, utsågs till projektledare och därtill ansvarig för den ovan nämnda problemanalysen. Charlotte Larsson, FK och studerandeombudsman, fick uppdraget att ta göra den kvantitativa analysen.² Anna Gunnarsdotter Grönberg, doktorand vid institutionen för svenska språket, Göteborgs universitet fick, uppdraget att göra ett kvalitativt fördjupningsarbete. Detta fördjupningsarbete utgörs av en språkvetenskaplig analys av sakkunnigutlåtanden för tillsättningar av lektorat vid samhällsvetenskaplig fakultet.

Projektet har utformats efterhand och regelbundet presenterats för jämställdhetskommittén. Samarbetet med kommittén har sett ut så här: Till att börja med utformades den kvantitativa undersökningen och beslut togs om att befordringsärenden inte skulle tas med i undersökningen.³ Därefter fattades beslut om en språkvetenskaplig fördjupning.⁴ I tidigt skede fanns tanken projektet att det skulle leda fram till något slags instrument för ett mer jämställt rekryteringsförfarande.⁵ Under arbetets gång blev det dock uppenbart att en fördjupad problemanalys på övergripande nivå måste föregå ett sådant syfte. Skälen till detta ställningstagande presenteras längre fram i denna skrift och utgår bland annat från antagandet att jämställdhet går utöver frågan om diskriminering.⁶ Detta ställningstagande diskuterades på jämställdhetskommitténs möte 3 april 2002 och Eva Mark presenterade riktlinjer för en sådan övergripande analys.

2. Jämställdhetsarbete och begreppsanalys

Denna skrift utgör begreppsanalys och problemanalys av meritvärdering ur olika jämställdhetsperspektiv. I egenskap av filosof är jag övertygad om att klara begrepp är en förutsättning för fruktbara diskussioner och konstaterar gång på gång i olika sammanhang hur bristande begreppsanalys försvårar kommunikation. Behovet av begreppsanalys är tydligt i jämställdhetsarbetet.

² Larsson, C., Anställning/tjänst som professor, lektor eller forskarassistent vid tre fakulteter åren 1996-2000. Stencil. *Göteborgs universitet*, juni 2003.

³ Sammanträde i jämställdhetskommittén 12 April 2000. För jämställdhetsperspektiv på befordran se *Karriär genom befordran och rekrytering*, Högskoleverkets rapportserie 2003:3 R.

⁴ Sammanträde i jämställdhetskommittén 16 Maj och 12, December 2001.

⁵ Sammanträde i jämställdhetskommittén 24 Januari 2001.

⁶ På sammanträdet i jämställdhetskommittén 12 december 2001 underströks behovet av analys utifrån kvalitativt jämställdhetsperspektiv.

Ett bra sätt att säga något om vad som kännetecknar det filosofiska tänkandet är att utgå från Sokratesgestalten och den sokratiska synen på hur filosofi skall bedrivas. Sokrates kan sägas vara den som upptäckte och framhävde den begreppsanalytiska frågan. Han ställde frågor av typen: Vad menas med rättrådighet? Vad är ett gott liv? Han frågar liksom det lilla barnet: Vad är det? Varför det? Han tänker sig att en från början oklar fråga kan utvecklas och omvandlas till en familj av klarare frågor som så småningom kanske kan besvaras. Varför lyfter han då fram de begreppsanalytiska frågorna? Sokrates menar att dessa frågor måste besvaras *innan* man någorlunda fruktbart kan diskutera ett ämne eller ett problem.

Det faktum att uppdraget är att utforma en *fakultetsövergripande* problemanalys av meritvärdering ur jämställdhetsperspektiv har varit vägledande för såväl nivån på analysen som dess utformning.

Denna skrift är en begreppsutredning av praktikgrundade jämställdhetsperspektiv på meritvärdering i akademien. En principiell förutsättning för denna analys är att uttrycket "meritvärdering" liksom "jämställdhetsperspektiv" inte betecknar ett begrepp utan flera.

Det finns även flera begrepp 'jämställdhetsperspektiv' och därmed flera olika sätt att problematisera meritvärdering utifrån dessa olika perspektiv. Det kan ges flera olika, och inte nödvändigtvis förenliga, betydelser av att betrakta meritvärdering ur jämställdhetsperspektiv. Med jämställdhetsperspektiv avses då sådana förhållningssätt som styr praktiskt jämställdhetsarbete. Ett första steg är alltså att analysera begreppet 'jämställdhetsperspektiv' och applicera relatera olika betydelser till begreppet 'meritvärdering'. Men även uttrycket "meritvärdering" har mer än en innebörd.

3. Meritvärdering och vetenskapssyn

Uppdraget är fakultetsövergripande och det får konsekvenser för begreppsanalysen. Meritvärdering i akademien innefattar bland annat att avgöra vem av de sökande som har visat bäst prov på vetenskaplig skicklighet.

Begreppet 'vetenskaplig skicklighet' och är bland annat avhängigt olika bestämningar av begreppet 'vetenskap', 'vetenskapssyn', 'vetenskapsteori' och så vidare, till exempel på olika fakulteter. Det är därtill en öppen fråga om det finns flera olika uppfattningar om vetenskap inom en och samma fakultet.

Jag utgår här från den post-kuhnska bilden av vetenskap. Demarkationsproblem, det vill säga problematisering av på vilka grunder man skall dra gränsen mellan vetenskap och icke-vetenskap eller bra och dålig vetenskap

har behandlats så länge vetenskap har bedrivits. Den post-kuhnska bilden av vetenskap betonar att forskning bedrivs i en social och historisk kontext och att denna kontext, i form av socialt etablerad praxis inom vetenskaps-samhället, konstituerar skiljelinjen mellan vetenskap och icke-vetenskap. Vetenskapssamhället självt bidrar till att konstituera forskningsobjekt, metodutveckling, vad som skall räknas som god eller dålig forskning, vad som tillhör forskningsfronten och så vidare. Kriterierna är kontextberoende och knutna till historiskt bundna diskurser. Därtill kommer att inte bara vetenskaplig kunskap utan även kunskapsteori och vetenskapsteori relativiseras till sådana kontexter. Den post-kuhnska bilden av vetenskap betonar att akademins syn på demarkation visserligen är trögföränderlig men också genomgår förändring.

Vetenskap är beroende av kontextbundna och historiskt knutna diskurser som innefattar värderingar. Det är denna bild av vetenskap som öppnar för möjligheten att kvinnor diskrimineras och/eller att det kvinnliga nedvärderas inom akademien.

Denna skrift innefattar en principdiskussion kring meritvärdering ur jämställdhetsperspektiv som inte skiljer mellan olika vetenskapsideal eller kunskapsideal. En praktisk tillämpning måste naturligtvis ta sådana hänsyn. Det innebär att denna skrift har en hög abstraktionsnivå och tanken är att den skall följas upp med mer praxisnära arbete vars syfte är att utforma instrument för ett jämställt rekryteringsarbete.

En gemensam utgångspunkt för såväl begreppet 'jämställdhetsperspektiv' som begreppet 'meritvärdering' är att det rör sig om begrepp bestämda av praxis. Distinktionen mellan praktisk och teoretisk kunskap och urskiljandet av olika kunskapsformer är därmed på olika sätt, och på olika analytiska nivåer, förutsatt i analysen och går som en röd tråd i argumentationen.

De begrepp 'meritvärdering' och 'jämställdhetsperspektiv' som används i denna skrift är begrepp bestämda av praxis och låter sig bestämmas tämligen oberoende vetenskapssyn.

4. Själereflektion och jämställdhetsarbete

Jag vill invitera till en någorlunda förutsättningslös reflektion där man så att säga "börjar från början" och ställer sig frågan: varför skall man överhuvudtaget lägga jämställdhetsperspektiv på meritvärdering? Vilken plats har meritvärdering i jämställdhetsarbetet?

Avsikten är att skapa förståelse för dessa frågors djup och komplexitet eftersom en sådan insikt är en nödvändig förutsättning för en adekvat syn på

vilka åtgärder som kan tänkas medverka till förändring. Det handlar om oerhört trögföränderliga strukturer vilket gör ett förändringsarbete både komplicerat och tidskrävande.

Ett sätt att illustrera behovet av att stanna upp och ta sig tid och reflektera i detta sammanhang är följande problem som också utgör utgångspunkt för kommande analys och diskussion: Skall man lägga jämställdhetsperspektiv på meritvärdering utifrån premissen att det handlar om att visa att diskriminering på grund av bristande jämställdhet föreligger? Eller skall man lägga jämställdhetsperspektiv på meritvärdering utifrån förutsättningen att diskriminering föreligger och det handlar om att komma till rätta med detta problem? Går det överhuvudtaget att visa att diskriminering förekommer i detta sammanhang?

Jämställdhet handlar inte bara om rättvisa utan även om kvalitet. Att inte rikta alla krafter på att bevisa att diskriminering förekommer kan också, som vi skall se, handla om att vilja åstadkomma andra saker med att lägga jämställdhetsperspektiv på meritvärdering än att råda bot på diskriminering. Det kan till exempel handla om att utifrån genusperspektiv kritiskt granska vetenskapsideal och/eller kunskapsideal för att bidra till ett mer jämlikt och demokratiskt kunskapssamhälle.

Skriften är ett försök att stimulera till reflektion över vad man bör uppnå med jämställdhet och frågans relation till den egna platsen i det akademiska systemet. Vilka krafter opererar i mig som en följd av insocialisering i akademien och akademiskt habitus? På vilket sätt underlättar eller försvårar dessa krafter mitt arbete med jämställdhetsarbete i allmänhet och meritvärdering ur jämställdhetsperspektiv i synnerhet? Känner jag dessa krafter?

Det är min övertygelse att en väsentlig del av jämställdhetsarbete består av självreflektion. Också denna övertygelse utgör en utgångspunkt för skriften. Och det är anledningen till skriftens jagform. Detta sätt att skriva uppmanar till ett samtal med mig och därmed inom läsaren själv.

Rapporten inleds med en sammanfattning av det kvantitativa materialet, undersökningen av anställningar vid Göteborgs universitet.⁷ Därefter följer analys av begreppen 'jämställdhetsperspektiv' och 'meritvärdering'. Denna begreppsanalys innefattar i sin tur bestämningar av begreppen 'maktperspektiv', 'teori/praktik', 'reproduktion' och 'förändring'. Jag vill understryka att analysen av samtliga begrepp är pragmatiskt utformad för en diskussion

⁷ Larsson, C., Anställning/tjänst som professor, lektor eller forskarassistent vid tre fakulteter åren 1996-2000. Stencil. *Göteborgs universitet*, juni 2003.

av meritvärdering ur jämställdhetsperspektiv. Åtskilliga aspekter av begreppen lämnas därmed därhän.

Det är först efter dessa förarbeten, läsaren ombeds ha visst tålamod, som diskussionen kring olika sätt att lägga jämställdhetsperspektiv på meritvärdering påbörjas. Denna diskussion utgår från följande tre teman: rättvisa och diskriminering, reproduktion och förändring och kunskap och makt.

Anställningar vid Göteborgs universitet

1. Inledning

Hur många kvinnor respektive män är innehavare av anställning som professor, lektor och forskarassistent vid Göteborgs universitet? Andelen kvinnor under den sista femårsperioden är⁸:

	1996	1997	1998	1999	2000
Professor	10 %	14 %	14 %	15 %	18 %
Lektor	26 %	23 %	25 %	28 %	30 %
Forskarass.	34 %	39 %	40 %	46 %	51 %

Det är betydligt fler män än kvinnor som har anställning som professor, lektor eller forskarassistent vid Göteborgs universitet och skillnaden i antal är betydande. Det är i detta sammanhang långt kvar till en i kvantitativ mening jämställd situation.

Tabellen ger en fingervisning om att utvecklingen mot jämn könsfördelning när det gäller anställning som professor och lektor går långsamt medan anställningar som forskarassistent utvecklats till en jämn könsfördelning. Det är dock värt att notera att antalet anställningar som forskarassistent mer än halverats under denna tidsperiod och att det rör sig om tidsbegränsade anställningar. Det är först som lektor eller professor som man som forskare har ett fäste i akademien och har möjlighet att påverka under en längre tid.

Varför ser det ut så här? Hur skall man problematisera denna bristande jämställdhet i kvantitativ mening? Är det överhuvudtaget att betrakta som problem och i så fall vilket/vilka? Diskrimineras kvinnor vid beslut om anställning vid Göteborgs universitet?

En diskussion kring dessa frågor initierade en undersökning av anställningar av forskarassistenter, lektorer och professorer vid tre fakulteter inom Göteborgs universitet: samhällsvetenskaplig, naturvetenskaplig och konstnärlig fakultet⁹. Undersökningen avser tiden 96-01-01- 2000-12-31. Följande fyra frågeställningar som utgör ingången till undersökningen:

⁸ Siffrorna är tagna ur årsredovisningen 2001.

⁹ Data i detta avsnitt är till största delen taget ur ett material framtaget av Larsson, C., Anställning/tjänst som professor, lektor eller forskarassistent vid tre fakulteter åren 1996-2000. Stencil. *Göteborgs universitet*, juni 2003. För sammanställning och analys av data ansvarar dock i detta avsnitt denna rapportens författare.

1. Hur många män respektive kvinnor har anställning som lektor, professor eller forskarassistent?
2. Hur många män respektive kvinnor söker anställning som lektor, professor eller forskarassistent?
3. Hur ser rekryteringsunderlaget ut ur könsperspektiv? Förändras det över tid?
4. Får kvinnor anställning i proportion till sin andel av det totala antalet sökande?

En utgångspunkt för undersökningen är att förhållandena vid de olika fakulteterna som tillhör Göteborgs universitet skiljer sig åt på flera olika sätt: vetenskapssyn, kunskapsideal men också organisatoriskt till exempel när det gäller andelen kvinnor på olika nivåer i organisationen och därtill genom delvis olika organisationskulturer. Av dessa skäl analyseras fakulteterna var och en för sig.

2. Datainsamling och databearbetning

Datainsamlingen påbörjades i september 2001 med hjälp av Göteborgs universitets diareföringsdatabas, Diabas.¹⁰ Underlaget för tillsättning av de tre typerna av anställningarna som ingår i undersökningen hämtades ur Diabas. Det fanns dock relevanta uppgifter som inte gick att få fram på detta sätt utan har erhållits från registrator vid Göteborgs universitets centrala förvaltning. Vissa kompletteringar har även inhämtats från respektive fakultetskansli.¹¹

När alla uppgifter inhämtats matades de in i en databas. Efter en genomgång av samtliga akter togs 24 bort eftersom de innehöll ledigkunjorda men inte tillsatta ärenden eller pågående ärenden. De akter som skulle bearbetas ingick därefter i en ny databas vilken används i undersökningen. Det är alltså enbart anställningar som är ledigkunjorda samt tillsatta som ingår i undersökningen.

År 1998 avskaffades tjänstebegreppet och ersattes med begreppet anställning. En skillnad mellan dessa båda begrepp är att en tjänst kan vara in-

¹⁰ Larsson, C., Anställning/tjänst som professor, lektor eller forskarassistent vid tre fakulteter åren 1996-2000. Stencil. *Göteborgs universitet*, juni 2003.

¹¹ De kompletteringar som inhämtats från registrator är: Ledigkungörelsen, val av sakkunniga, beslut om att utse sakkunniga, sakkunnigutlåtanden, tjänsteförslagsnämndernas och lärarnämndernas sammansättning, tjänsteförslagsnämndernas och lärarförslagsnämndernas protokoll och beslut, överklaganden, kön på överklaganden och yttranden, enskilda andra yttranden över överklagade och Göteborgs universitets yttrande över överklagande samt överklagandenämndens beslut.

rättad utan innehavare det vill säga vara vakant. En anställning däremot kan inte vara vakant utan upphör automatiskt om innehavaren av anställningen slutar. Detta påverkar i viss mån anställningsförfarandet eftersom en tjänst kan återbesättas efter prövning medan en anställning alltid måste nyinrättas då innehavaren slutat. Denna ändring infördes under den femårsperiod som undersökningen gäller. I denna rapport används dock, för enkelhetens skull, det aktuella uttrycket ”anställning” genomgående.¹² Ett undantag är referat av tidigare forskning där det allmänt talas om tjänster.

3. Anställning och rekryteringsunderlag

Hur många kvinnor respektive män söker anställning som professor, lektor eller forskarassistent? Det är betydligt fler män än kvinnor som sökt de aktuella typerna anställningar under den tid som undersökningen avser. Den totala studiepopulationen i denna undersökning utgörs av totalt 607 personer som sökt anställning inom naturvetenskaplig, samhällsvetenskaplig samt konstnärlig fakultet. Av den totala studiepopulationen är andelen män 73 % (445/607) och andelen kvinnor 27 % (162/607) av de sökande.¹³

Det är också betydligt fler män än kvinnor i undersökningen som erhållit anställning. Inom naturvetenskaplig fakultet beslutades om 63 anställningar och av dessa gick 12 till kvinnor, på samhällsvetenskaplig fakultet beslutades om 21 anställningar och 8 av dem gick till kvinnor och på konstnärlig fakultet beslutades om 11 anställningar varav 3 fick kvinnliga innehavare. Totalt beslutades om 95 anställningar vid de tre fakulteterna. Anställningar

¹² Begreppet ’tjänst’ ersattes av begreppet ’anställning’ 1994 i LOA (Lagen om offentlig anställning). I Högskoleförordningen infördes förändringen 1999. Grundtanken med förändringen är att man istället för att inrätta tjänster och sedan leta innehavare till dessa tjänster, genom avtal anställer människor med olika kompetens. En skillnad mellan de båda begreppen är att en tjänst kan vara inrättad utan innehavare, det vill säga den kan vara vakant, medan en anställning inte kan vara vakant utan upphör automatiskt om den som innehar anställningen slutar. Detta påverkar i viss mån rekryteringsförfarandet eftersom en tjänst kan återbesättas efter prövning medan en anställning alltid måste nyinrättas då innehavaren slutar.

Det finns en ”kulturskillnad” mellan tjänst och anställning. Tjänster är mer strikt definierade medan anställningar öppnar upp för en mer föränderlig och dynamisk situation. Eftersom denna rapport är skriven ur ett dynamiskt förändringsperspektiv och därtill det i dag allmänt talas om anställningar, använder jag uttrycket ”anställning” i denna skrift.

¹³ Av de sökande återtog 31 personer sin ansökan och därmed ingår 576 personer i den slutgiltiga studiepopulationen. Könsfördelningen procentuellt sett förändrades inte om man beaktar de 33 personer som återtog sina ansökningar. Män återtog betydligt oftare sin ansökning än kvinnor. Larsson, C., Anställning/tjänst som professor, lektor eller forskarassistent vid tre fakulteter åren 1996-2000. Stencil. *Göteborgs universitet*, juni 2003.

som tillsattes med manliga sökande utgjorde 76 % (72/95) av det totala antalet sökande och anställningar som tillsattes med kvinnliga sökande utgör 24 % (23/95) av det totala antalet sökande.

Om man betraktar den totala studiepopulationen kan vi alltså konstatera att majoriteten av dem som forskar och undervisar vid Göteborgs universitet är män. Den allra största andelen av de som söker anställning som professor, lektor och forskarassistent är män. En fråga som inställer sig är: Hur ser det ut över tid? Ökar antalet kvinnliga innehavare av anställning?

Som vi skall se i det som följer är det av vikt att i analysen av materialet skilja både mellan olika fakulteter och mellan de olika typerna av anställning. Låt oss titta på hur innehavare av de aktuella typerna av anställningar uppdelat på kön fördelar sig på de olika fakulteterna de två sista åren, det vill säga 2000, 2001 och 2002. På detta sätt få en bild av nuläget fakultetsvis.

Anställningar budgetåret 2000

Naturvetenskaplig fakultet	Män	Kvinnor	Totalt
Professor	69 82 %	15 18 %	84 100 %
Lektor	84 86 %	14 14 %	98 100%
Forskarassistent	14 50 %	14 50 %	28 100 %

Samhällsvetenskaplig fakultet	Män	Kvinnor	Totalt
Professor	27 90 %	3 10 %	30 100 %
Lektor	55 66 %	28 34 %	83 100 %
Forskarassistent	3 38 %	5 63 %	8 100 %

Konstnärlig fakultet	Män	Kvinnor	Totalt
Professor	10 71 %	4 29 %	14 100 %
Lektor	26 84 %	5 16 %	31 100 %
Forskarassistent	0 0 %	0 0 %	0 0 %

Anställningar budgetåret 2001

Naturvetenskaplig fakultet	Män	Kvinnor	Totalt
----------------------------	-----	---------	--------

Professor	68 83 %	14 17 %	82 100 %
Lektor	77 84 %	15 16 %	92 100 %
Forskarassistent	13 50 %	13 50 %	26 100 %

Samhällsvetenskaplig fakultet	Män	Kvinnor	Totalt
Professor	27 87 %	4 13 %	31 100 %
Lektor	63 67 %	31 33 %	94 100 %
Forskarassistent	2 25 %	6 75 %	8 100 %

Konstnärlig fakultet	Män	Kvinnor	Totalt
Professor	12 86 %	2 14 %	14 100 %
Lektor	22 76 %	7 24 %	29 100 %
Forskarassistent	0 0 %	0 0 %	0 0 %

Anställningar budgetåret 2002

Naturvetenskaplig fakultet	Män	Kvinnor	Totalt
Professor	78 84 %	15 16 %	93 100 %
Lektor	66 80 %	16 20 %	82 100 %
Forskarassistent	13 57 %	10 43 %	23 100 %

Samhällsvetenskaplig fakultet	Män	Kvinnor	Totalt
Professor	27 87 %	4 13 %	31 100 %
Lektor	76 66 %	40 34 %	116 100 %
Forskarassistent	3 43 %	4 57 %	7 100 %

Konstnärlig fakultet	Män	Kvinnor	Totalt
Professor	14 88 %	2 12 %	16 100 %
Lektor	22 71 %	9 29 %	31 100 %
Forskarassistent	0 0 %	0 0 %	0 0 %

Av tabellerna framgår att när det gäller anställning som lektor och professor är det långt ifrån jämställt i kvantitativ mening på samtliga fakulteter. När det gäller anställning som forskarassistent ser det dock betydligt bättre ut och kvinnorna utgör hälften eller fler än hälften av det totala antalet. An-

ställning som professor och lektor är dock tillsvidareanställningar där innehavaren har möjlighet att påverka och utveckla verksamheten på olika sätt. Det är naturligtvis en väsentlig framgång för jämställdheten att kvinnliga sökande i hög grad får anställning som forskarassistent men det är samtidigt en betydande brist att kvinnor har fasta anställningar i så liten grad.

Är det så att fler män än kvinnor söker anställning därför att det finns fler kompetenta män? Hur ser rekryteringsunderlaget ut ur könsperspektiv? Hur många av de män respektive kvinnor som kan söka gör det?

Detta projekt framställer inte material för att besvara dessa frågor. För att få någon slags uppfattning om hur många män och kvinnor som överhuvudtaget kan söka anställning som professor, lektor eller forskarassistent kan man undersöka antagning och genomströmning av doktorander vid respektive fakultet. Det tar som bekant rätt många år att meritera sig tillräckligt för att erhålla en anställning efter avlagd doktorsexamen. De som doktorerat under den tid som undersökningen avser inte nödvändigtvis haft chans att meritera sig tillräckligt för att kunna erhålla de aktuella anställningarna. Det hypotetiska rekryteringsunderlaget består därför av antagning och genomströmning av doktorander under den sista tioårsperioden.

Att jämföra med antagna/disputerade doktorander vid Göteborgs universitet ger en begränsad bild av rekryteringsunderlaget. Att disputerat är en nödvändig men inte tillräcklig förutsättning för att vara kompetent nog för en de aktuella anställningarna. För detta krävs ytterligare meriter. Det är därtill självklart att det inte är bara forskare från Göteborgs universitet som söker utlysta anställningar vid detta lärosäte. Det är inte heller säkert att tio år räcker för att meritera sig till en professur. Jämförelsen med antalet disputerade under de sista tio åren har som syfte att ge en, ytterligt hypotetisk bedömning av om de personer som innehar nödvändig kompetens för att söka anställning som professor, lektor eller forskarassistent verkligen gör det och om det finns könsskillnader i detta sammanhang. Vi får någon slags hållpunkt att jämföra med.

Nedan ges en översikt över nyantagning till forskarutbildning samt avlagda doktorsexamina under den tid som är relevant som bakgrund för undersökningen.¹⁴

¹⁴ Konstnärlig fakultet har inte haft någon forskarutbildning under undersökningsperioden. En annan svårighet när det gäller redovisning av doktorander är att samhällsvetenskaplig fakultet har delats under perioden. Under den tidsperiod som undersökningen omfattar har två nya fakulteter skapats, utbildningsvetenskaplig fakultet och ekonomisk fakultet. Siffrorna från Göteborgs universitets centrala förvaltning har av denna anledning kommit i "två versioner", hela den "gamla" fakulteten och siffror som skiljer mellan samhällsveten-

Nyantagna samt doktorsexamina åren 1990-2000.

Naturvetenskaplig fakultet	Män	Kvinnor	Totalt
Nyantagna 1990/91-1995/96	285 64 %	158 36 %	443 100 %
Doktorsexamen 1990/91-1995/96	178 72 %	69 28 %	247 100 %
Nyantagna 1996-2000	195 54 %	165 46 %	360 100 %
Doktorsexamen 1996-2000	194 67 %	95 33 %	289 100 %

Samhällsvetenskaplig fakultet	Män	Kvinnor	Totalt
Nyantagna 1990/91-1995/96	440 58 %	315 42 %	755 100 %
Doktorsexamen 1990/91-1995/96	109 62 %	67 38 %	176 100 %
Nyantagna 1996-2000	82 46 %	98 54 %	180 100 %
Doktorsexamen 1996-2000	81 60 %	53 40 %	134 100 %

Tabellerna visar att antalet kvinnor som antas till forskarutbildning ökar på båda fakulteterna under den senaste tioårsperioden. Det är en ökning med 10 % på naturvetenskap och 12 % på samhällsvetenskap. Samtidigt minskar antalet män som antas till forskarutbildning på naturvetenskap också med 10 % och på samhällsvetenskap är minskningen 12 %. Det sker verkligen en

skaplig fakultet, delar av ekonomisk fakultet och utbildningsvetenskaplig fakultet. Det tidigare studiedokumentationsprogrammet STUDOK upphörde 1993 och ersattes av ett nytt system LADOK. I LADOK kan man söka på delmängder av ett underlag men i STUDOK kan man inte det. Uppgifterna i STUDOK skickades till Statistiska centralbyrån och finns därför inte tillgängliga på Göteborgs universitet.

Viss överlappning finns i tabellerna vad gäller åren 1995 och 1996 eftersom underlaget bygger på både kalenderår och läsår. Under perioden 1990/91-1995/96 ingår de ekonomiska och utbildningsvetenskapliga fakulteterna i samhällsvetenskaplig fakultet. Under perioden 1996-2000 ingår inte dessa båda nya fakulteter i samhällsvetenskaplig fakultet. Larsson, C., Anställning/tjänst som professor, lektor eller forskarassistent vid tre fakulteter åren 1996-2000. Stencil. *Göteborgs universitet*, juni 2003, s.4.

ökning av antalet kvinnor. På samhällsvetenskaplig fakultet antar man under den sista femårsperioden fler kvinnor än män till forskarutbildning.

För att hitta det hypotetiska rekryteringsunderlaget måste vi ställa oss frågan: Hur är det med genomströmningen ur könsperspektiv? Långt ifrån alla som antas till forskarutbildning tar examen.

På naturvetenskaplig fakultet ökar antalet nyantagna kvinnor med 10 % samtidigt som antalet disputerade ökar med 5 %. På samhällsvetenskaplig fakultet ökar antalet nyantagna kvinnor 12 % samtidigt som antalet disputerade ökar 2 %. Antagningen ökar men antalet disputerade ökar inte i samma utsträckning.

Hur ser det ut för männen? På naturvetenskap minskar antalet nyantagna 10 % och antalet disputerade minskar med 5 %. På samhällsvetenskap minskar antalet nyantagna 12 % och antalet disputerade minskar 2 %. Antagningen minskar men antalet disputerade minskar inte i samma utsträckning. På samhällsvetenskaplig fakultet är antalet disputerade nästan oförändrad trots att antagningen minskat med 12 %! På naturvetenskaplig fakultet är siffrorna något bättre.

För att sammanfatta, på båda fakulteterna disputerar fler män än vad som antas och skillnaden ökar. För kvinnorna är det tvärtom: det är färre som disputerar än som antas och skillnaden ökar. Vi kan alltså konstatera att på båda fakulteterna disputerar det betydligt fler män än kvinnor. Störst är skillnaden på naturvetenskaplig fakultet. Det tyder på att rekryteringsunderlaget till de aktuella anställningarna är betydligt större för män än för kvinnor.

När man betraktar dessa siffror måste man dock beakta tidsförskjutningar av olika slag. Samtliga antagna 96-2000 har inte haft tid att avlägga examen än. Om man jämför antagningsperioden 1990/91-1995/96 med avlagda examen under perioden 1996-2000 stämmer siffrorna ganska väl med avvikelser på några procent.

Antalet disputerade kvinnor ökar mycket sakta och därtill kommer att fler män disputerar än vad som antas medan det för kvinnorna är tvärtom. Det tyder på att det inte sker snabb ökning av disputerade kvinnor i relation till antalet disputerade män.

Att rekryteringsbasen innefattar betydligt färre kvinnor än män underlättar knappast utjämningen av könsobalansen för innehavare av anställning som professor, lektor eller forskarassistent. Givet detta förhållande är det av vikt att ta reda på:

1. Står andelen kvinnliga sökanden i proportion till rekryteringsunderlaget?

2. Får kvinnor anställning i proportion till sin andel av det totala antalet sökande? Annorlunda uttryckt: Hur ser framgångsfaktorn ut för kvinnor respektive män? Finns det någon könsskillnad?

Om vi till att börja med betraktar den totala studiepopulationen har 96 anställningar tillsatts under den femårsperiod som undersökningen gäller. Andelen anställningar som tillsatts med manlig sökande utgör 76 % (72/95) och andelen anställningar som tillsatts av kvinnlig sökande utgör 24 % (23/95). Bland de sökande var 73 % män och 27 % kvinnor.

När man betraktar dessa siffror är det, åtminstone vid en första anblick, lätt att resonera så här: det är betydligt fler män än kvinnor som söker anställning som professor, lektor eller forskarassistent och män respektive kvinnor tilldelas anställning något så när i proportion till sin andel av antalet sökande. Låt vara att det skiljer på några procent.

I det som följer framgår det dock hur viktigt det är att beakta skillnader mellan fakulteter. Lika viktigt är det att inom en och samma fakultet skilja mellan de olika typerna av anställning. Det är ju redan känt att det råder olika sned könsfördelning när det gäller olika typer av befattningar. Då tonar en annan bild fram som man går miste om man bara betraktar den totala studiepopulationen och slår samman fakulteter eller typ av anställning.

4. Anställningar inom naturvetenskaplig fakultet

Inom naturvetenskaplig fakultet betraktad som helhet var antalet anställningar som tillsattes totalt 63 stycken under den sista femårsperioden. Antalet sökande till dessa anställningar var 466 personer, 77 % (360/466) manliga sökande och 23 % (106/466) kvinnliga sökande. 18 personer återtog sina ansökningar (4 kvinnor och 14 män) varför 448 sökande kvarstår, 346 män och 102 kvinnor.¹⁵

Om vi för in tanken på ett hypotetiskt rekryteringsunderlag kan vi konstatera att medelvärdet för andelen kvinnor respektive män när det gäller avlagda doktorsexamina vid naturvetenskaplig fakultet 1990/91-96 är 72 % män och 28 % kvinnor.

Det betyder att om man betraktar fakulteten som helhet speglar antalet sökande (det hypotetiska) rekryteringsunderlaget. Men, som vi skall se,

¹⁵ Larsson, C., Anställning/tjänst som professor, lektor eller forskarassistent vid tre fakulteter åren 1996-2000. Stencil. *Göteborgs universitet*, juni 2003.

analyseras materialet utifrån olika typer av anställningar blir bilden annorlunda.

Av de 63 anställningar som tillsatts på naturvetenskaplig fakultet har 81 % (51/63) tillsatts med manlig sökande och 19 % (12/63) av anställningarna har tillsatts med kvinnlig sökande. Framgångsfaktorn för samtliga sökta anställningar i de tre kategorierna är 15 % (53/346) för män och 11 % (12/102) för kvinnor.¹⁶

Hur ser det ut om vi analyserar materialet utifrån respektive kategori anställning?

Professor. Inom naturvetenskaplig fakultet konkurrerade 86 personer (67 män och 19 kvinnor) (nio personer återtog sina ansökningar, 6 män och 3 kvinnor) om sju professorer, 78 % (67/86) av de sökande var män och 22 % (19/86) var kvinnor. Av de tillsatta anställningarna gick 5 anställningar till män och två till kvinnor. Framgångsfaktorn för kvinnor är därmed 11 % (2/19) och för män 7 % (5/67). Snittet för båda könen är 8 % (7/86).

Åtminstone vid en första anblick förefaller kvinnor i detta sammanhang något mer framgångsrika än män. Men man måste då beakta att naturvetenskapliga fakulteten tilldelades två så kallade Thamprofessorer under den tid som undersökningen avser. Dessa anställningar är externa resurser med syfte att påverka rekryteringen av kvinnor. Från början gick båda dessa anställningar till kvinnor. Vid det ena av dessa tillsättningsärenden tillämpades positiv särbehandling. Detta ärende överklagades av en man och hamnade så småningom i EU-domstolen. Mannen fick anställningen efter sitt överklagande med motiveringen att hans vetenskapliga meriter var bättre än den kvinna som först fick anställningen.

Den enda professur som fick kvinnlig innehavare är en Tham-professur med speciella medel. Räknar man med bara den blir framgångsfaktorn för kvinnor 5 % och därmed lägre än männens.

Lektor. Inom naturvetenskaplig fakultet konkurrerade 145 sökande om 32 anställning som lektor, 85 % män och 15 % kvinnor. Fem personer återtog sina ansökningar (5 män) varför 140 sökande kvarstod, 119 män och 21 kvinnor. Av dessa 32 anställningar gick 31 till män och 1 till en kvinna!

¹⁶ Charlotte Larsson analyserar sitt material utifrån anställningskategorier och räknar ut, vad hon benämner som, en framgångsfaktor baserad på könsfördelning i proportion till andel av det totala antalet sökande. Framgångsfaktorn utgör alltså förhållandet mellan antalet sökande av visst kön och antalet av samma kön som erhöll anställning, uttryckt i procent. Se Larsson, C., Anställning/tjänst som professor, lektor eller forskarassistent vid tre fakulteter åren 1996-2000. Stencil. Göteborgs universitet, juni 2003.

Framgångsfaktorn för män är därmed 26 % (31/119) och för kvinnor 5 % (1/21)

I vissa ämnen inom naturvetenskaplig fakultet förekom inga kvinnliga sökanden överhuvudtaget. Endast 38 % (12/32) av de 32 anställningarna som lektor hade sökanden av båda könen och 63 % (20/32) hade enbart manliga sökande.

Om man betraktar enbart de anställningar som lektor som har sökande av båda könen så är andelen manliga sökande 78 % (76/97) och andelen kvinnliga sökande 22 % (21/97). Av dessa män och kvinnor gick 11 anställningar till män och en anställning till en kvinna! Framgångsfaktorn är 14 % (11/76) för män och 5 % (1/21) för kvinnor.

Vi kan konstatera att betydligt fler män än kvinnor söker, att de allra flesta anställningar som lektor har tillsatts av män och att framgångsfaktorn är till männens fördel.

Forskarassistent. Det var 222 personer som konkurrerade om 24 anställningar som forskarassistent vid naturvetenskaplig fakultet, 72 % (160/222) män och 28 % (62/222) kvinnor. Vid tillsättningarna gick 15 anställningar till män och 9 till kvinnor. Framgångsfaktorn 9 % (15/160) för män och 15 % (9/62) för kvinnor.

Här måste vi återigen beakta att två anställningar är Tham-tjänster som båda fick kvinnliga innehavare. Tar vi bort dessa anställningar blir framgångsfaktorn betydligt jämnare för de båda könen.

5. Anställningar inom samhällsvetenskaplig fakultet

Inom samhällsvetenskaplig fakultet har 86 personer konkurrerat om 21 anställningar. Av dessa sökande är 58 % (50/86) män och 44 % (36/86) kvinnor. Tolv personer återtog sina ansökningar varför (10 män och 2 kvinnor) varför 74 sökande kvarstår, 40 män och 34 kvinnor. Av dessa 21 anställningar har 8 gått till kvinnor och 13 till män. Framgångsfaktorn för samtliga anställningar på samhällsvetenskaplig fakultet är 33 % (13/40) för män och 24 % (8/34) för kvinnor.¹⁷

Beskriver man totalbilden på detta sätt ser det relativt bra ut, framgångsfaktorn uppvisar en könsskillnad men ingen extrem skillnad. Könsfördelningen mellan de sökande ”stämmer” med den bild avlagda doktorsexaminerna: män 61 % och kvinnor 39 %. Återigen visar det sig dock att utifrån en mer detaljerad analys blir bilden en annan.

¹⁷ Larsson, C., Anställning/tjänst som professor, lektor eller forskarassistent vid tre fakulteter åren 1996-2000. Stencil. Göteborgs universitet, juni 2003.

Professor. Inom samhällsvetenskaplig fakultet sökte 10 personer en professur. Tre män återtog sina ansökningar, sju sökande kvarstod, sex män och en kvinna. Anställningen tillsattes med den kvinnliga sökanden.¹⁸ Framgångsfaktorn för kvinnor är 100 % och för män 0 %.

Lektor. Undersökningen omfattar 14 anställningar som lektor vilka söktes av 42 personer, 57 % (24/42) män och 43 % (18/42) kvinnor. Då anställningarna tillsatts visar det sig att 79 % av innehavarna är män och 21 % är kvinnor. Annorlunda uttryckt: 11 anställningar gick till män och tre till kvinnor. Framgångsfaktorn för kvinnor är 17 % (3/18) medan denna faktor är 46 % (11/24) för män.

Könsfördelningen på de sökande stämmer någorlunda med det hypotetiska rekryteringsunderlaget och är till kvinnliga sökandes fördel. Men beslut om anställning uppvisar en betydande könsskillnad och det är övertydligt att kvinnor inte får anställning i proportion till sin andel av det totala antalet sökande.

Forskarassistent. Sex anställningar som forskarassistent söktes av 25 personer (två personer återtog sina ansökningar, 1 man och 1 kvinna), 38 % män och 63 % kvinnor. Två anställningar gick till män och fyra till kvinnor. Framgångsfaktorn för kvinnor är 25 % (4/16) och för män 22 % (2/9) Vi måste dock återigen beakta att en av dessa anställningar var en Tham-tjänst vilket utjämnar könsskillnaden.

6. Anställningar inom konstnärlig fakultet

Konstnärlig fakultet har ledigkunjort sammanlagt 11 anställningar och 55 personer har sökt dessa anställningar, 65 % (35/55) manliga sökande och 36 % (20/55) kvinnliga sökande. En person (1 man) återtog sin ansökan varför 54 sökande, 34 män och 20 kvinnor. Tre anställningar, 27% (3/11), har tillsatts med kvinnor och åtta anställningar, 73 % (8/11) med män. Framgångsfaktorn för samtliga sökta anställningar är 24 % (8/34) för män och 15 % (3/20) för kvinnor.¹⁹

Professor. Inom konstnärlig fakultet konkurrerade 21 personer (en man återtog sin ansökan), om tre professurer, 76 % (16/21) av de sökande var män och 24 % (5/21) var kvinnor. Samtliga tre anställningar gick till män

¹⁸ En man förordades först till professuren man han återtog sin ansökan. Professuren gick därmed till en kvinna. Mannen tillhörde den grupp på tre män som återtog sina ansökningar.

¹⁹ Larsson, C., Anställning/tjänst som professor, lektor eller forskarassistent vid tre fakulteter åren 1996-2000. Stencil. Göteborgs universitet, juni 2003.

trots att 24 % av de som sökte var kvinnor. Framgångsfaktorn för män var 19 % (3/16) och för kvinnor 0 % (0/5).

Lektor. Åtta anställningar som lektor söktes av 33 personer, 55 % (18/33) av dem var män och 45 % (15/33) var kvinnor. Fem anställningar gick till män och tre till kvinnor. Framgångsfaktorn för kvinnor är 20 % (3/15) och för män 28 % (5/18). Män är således mer framgångsrika än kvinnor när det gäller att erhålla anställning som lektor.

Forskarassistent. Den konstnärliga fakulteten hade inga anställningar som forskarassistent under den period undersökningen avser.

7. Vem beslutar om anställning?

Hur ser könsfördelningen i lärarförslagsnämnderna ut?²⁰ Om vi börjar med tillsättning av professurerna på de tre fakulteterna kan vi konstatera att ledamöterna är 4-5 till antalet och att vid de 11 anställningarna var kvinnorepresentationen två till antalet 3 gånger och i övrigt ingick en kvinna i nämnden.

Vid beslut om anställning som lektor på naturvetenskaplig fakultet är det fasta antalet ledamöter 4-6 personer. Vid alla tillsättningar finns en kvinnlig ledamot i nämnden och några få fall två kvinnliga ledamöter. På samhällsvetenskaplig fakultet ser det annorlunda ut. I nämnden ingår 4-5 ledamöter och oftast är tre kvinnor. Kvinnorna är alltså oftast i majoritet. På konstnärlig fakultet är antalet ledamöter i nämnden 4-6 personer varav en eller två kvinnor.

Anställning som forskarassistent uppvisar på naturvetenskaplig fakultet samma mönster som anställning som lektor. Inom samhällsvetenskaplig tillsattes anställningar som forskarassistent av socialvetenskapliga sektionen förutom i ett av ärendena där det av fem ledamöter var tre kvinnor.

Det skiljer sig alltså mellan olika fakulteter. Ett inte ovanligt sätt att tänka är att ökad kvinnlig representation bland sakkunniga och i nämnder skall gynna kvinnor. Vi kan dock konstatera att på samhällsvetenskaplig fakultet när det gäller beslut om anställning som lektor är det fler kvinnor än män i nämnden men framgångsfaktorn betydligt sämre för kvinnor än för män.

Hur ser könsfördelningen ut bland de sakkunniga? Vid tillsättning av professorer vid naturvetenskaplig fakultet finns det sammanlagt tre sakkunniga. I de allra flesta fall är en kvinna. I ett av tillsättningsärendena är

²⁰ Larsson, C., Anställning/tjänst som professor, lektor eller forskarassistent vid tre fakulteter åren 1996-2000. Stencil. Göteborgs universitet, juni 2003.

samtliga sakkunniga kvinnor.²¹ På samhällsvetenskaplig fakultet är en av tre kvinna och på konstnärlig fakultet är kvinnor representerade vid två av tre tillsättningar.

Anställning som lektor vid naturvetenskaplig fakultet utgjorde under den tid undersökningen avser 32 anställningar och i 14 fall finns inga kvinnliga sakkunniga! I tre fall saknas uppgift och i de resterande¹⁵ fallen finns en kvinnlig ledamot av sammanlagt två eller tre sakkunniga. Vid samhällsvetenskaplig fakultet har de genomgående två sakkunniga och minst en är kvinna. I två fall är det bara kvinnor. Vid konstnärlig fakultet saknas kvinnlig sakkunnig i tre av åtta ärenden och i övrigt är en av två kvinna.

När det gäller anställning som forskarassistent vid naturvetenskaplig fakultet, det rör sig om 24 anställningar, saknas i hälften av fallen kvinnlig sakkunnig. I tre fall är det enbart en kvinnlig sakkunnig och i övrigt är det kvinnlig representation bland de sakkunniga. På samhällsvetenskaplig fakultet saknas kvinnlig sakkunnig i ett fall av fem och i övrigt är en av två kvinna.

Vem beslutar om anställning? Som vi skall se avviker lärarförslagsnämnderna nästan aldrig från de sakkunnigas bedömning. Det är alltså i praktiken de sakkunniga som avgör vem som får en anställning. Förhållandena skiljer sig åt vid olika fakulteter. Vid naturvetenskaplig fakultet är det otvivelaktigt så att män har betydligt mer inflytande över vem som får en anställning än kvinnor. Vid samhällsvetenskaplig fakultet är det jämn könsfördelning och konstnärlig fakultet ligger mitt emellan.

8. Enighet hos sakkunniga och överklagande

De sakkunniga är eniga vid samtliga beslut om anställning utom vid fem tillfällen. Oenigheten gäller alltså 5 ärenden. Vid tre av dessa är sakkunniga eniga om tätgruppen men inte om den inbördes rangordningen.

Vid den ena av de resterande två tillsättningarna förordade den kvinnliga sakkunniga den kvinnliga sökanden och den manlige sakkunnige förordade den manliga sökanden. Kvinnan fick tjänsten. Detta överklagades till Överklagandenämnden för högskolan men de beslutade i enlighet med vad Göteborgs universitet hade beslutat. Det är endast vid två tillfällen som en manlig sakkunnig förordar en manlig sökande och en kvinnlig sakkunnig förordar en kvinnlig sökande. Vid det ena tillfället fick mannen anställningen och vid det andra tillfället fick kvinnan anställningen.

²¹ Det gäller tillsättningen av en Tham-professur.

Den andra anställningen var ett lektorat där den sökande anhöll om att bli befordrad till professor. De sakkunniga var eniga om lektoratet men inte om befordringsdelen. Den sökande blev dock befordrad till professor. Det fanns därtill ett beslut om anställning är där sakkunniga är eniga och lärarförslagsnämnden oeniga.

Materialet visar alltså att det väldigt sällan var oenigheter bland sakkunniga eller i lärarförslagsnämnden.

Väldigt få har överklagat beslut om anställning. Tretton personer har överklagat, det utgör 2 % (13/576), (7 män och 6 kvinnor). Dessa överklaganden var jämt fördelade över de olika typerna av anställning. Det var 12 anställningar som överklagades och endast ett av de 12 överklagandena bifölls. Dessa överklaganden var jämnt fördelade över samtliga tjänstekategorier.²²

Endast ett av de 12 överklagandena bifölls, den som först blev anställd var en kvinna. En man blev anställd efter överklagande. Det var ett mycket uppmärksammat fall, en så kallad Tham-professur. Beslutet om anställning var motiverad med positiv särbehandling. Överklagandenämnden ställde frågan till EG domstolen om utrymmet för positiv särbehandling vid anställning. EG domstolen godtog högskoleförordningens skrivning att en anställning får ges till sökande av underrepresenterat kön om meriterna är jämbördiga eller i det närmaste jämbördiga. Däremot gick domstolen emot konstruktionen med riktade engångsinsatser på forskarassistenter och professorer för så kallat underrepresenterat kön (Thamtjänsterna i Jämställdhetspropositionen 1995).²³

²² Larsson, C., Anställning/tjänst som professor, lektor eller forskarassistent vid tre fakulteter åren 1996-2000. Stencil. *Göteborgs universitet*, juni 2003.

²³ För en utvärdering och diskussion av Tham-professorerna se Jordansson, B., *Jämställdhetspolitikens villkor. Politiska intentioners möten med den akademiska världen: exemplet "Thamprofessorerna"*, Nationella sekretariatet för genusforskning, Rapport, nr.1, 1999.

Tidigare forskning ur nationellt perspektiv

1. Inledning

Visar undersökningen som presenteras i föregående avsnitt att kvinnor diskrimineras vid beslut om anställning vid Göteborgs universitet? Har män lättare att få anställning i akademien än kvinnor?

Denna övergripande studie visar endast att framgångsfaktorn för kvinnor och män när det gäller tillsättning av anställning som lektor och i viss mån som professor²⁴ varierar mellan könen till männens förmån. Skillnaden i framgångsfaktor för män och kvinnor är i stort sett densamma när det gäller lektorat på samhällsvetenskaplig fakultet ($46/17=2.7$) och naturvetenskaplig fakultet ($14/5=2.8$), det vill säga tre gånger högre för män.

Detta kan naturligtvis bero på att kvinnor diskrimineras och/eller nedvärderas. En annan möjlig orsak är att kvinnorna i studien var sämre meriterade än männen. Låt oss anta att kvinnor har sämre framgång när de söker anställning i akademien därför att de är sämre meriterade än män och att det i sin tur beror på att kvinnor som grupp är sämre forskare än män. Hur vet man att så är fallet? Räcker det med att undersöka eventuella orättvisor vid beslut om anställning i akademien? Eller måste man också undersöka orättvisor i bemärkelsen att kvinnor får sämre handledning och har mindre möjligheter att få delta i kvalificerade projekt? Eller att de ägnar de sig åt forskningsområden som inte har så hög status? Å andra sidan, om kvinnor är lika kvalificerade som män och inte får anställning i samma utsträckning som män uppstår frågan om hur diskrimineringen går till. Hur skall man undersöka detta? Är rättvisa för den enskilda individen den enda relevanta frågan om man undersöker meritvärdering i akademien ur jämställdhetsperspektiv? Är det en internt akademisk angelägenhet? Eller en samhällsfråga i bredare mening?

Studien ger inte underlag för att avgöra frågan om diskriminering eller andra brister på jämställdhet. Däremot inviterar resultaten fördjupad analys. Inom ramen för projektet ingår därför två uppföljande analyser:

1. En kvalitativ fördjupning i form av en språkvetenskaplig undersökning. Det som analyseras är språkbruket i sakkunnigutlåtanden. De sakkun-

²⁴ När det gäller tillsättningen av professorer i undersökningen handlar det om så små tal av det inte går att dra några som helst generella slutsatser.

nigutlåtanden som analyseras är de som ingår i anställning som lektor på samhällsvetenskaplig fakultet.²⁵

2. En begreppsanalys med inriktning på problemanalys och probleminventering på temat meritvärdering ur jämställdhetsperspektiv. Det är, som tidigare nämnts, syftet med denna skrift.

2. Tidigare forskning

I detta avsnitt skall jag kortfattat beskriva resultaten av några centrala undersökningar inom området meritvärdering och jämställdhet.²⁶ Undersökningarna är valda så att de är spridda i tiden, omfattar olika metoder och genererar delvis olika resultat. Därefter problematiseras själva utgångspunkten för samtliga undersökningar.

Hur ser tidigare forskning om meritvärdering ut? Jag ställer frågan ur nationellt perspektiv eftersom temat enligt min mening i första skedet måste undersökas ur ett sådant perspektiv. Först därefter är det relevant med internationella jämförelser. Man kan inte utan vidare utgå från att internationella resultat är relevanta för svenska förhållanden. Det kan naturligtvis vara så men nationella skillnader måste också kunna beaktas.

Flera svenska studier utgår från en norsk undersökning gjord av Elisabeth Fürst.²⁷ Fürst hävdar att forskarsamhället är långt ifrån könsneutralt och att kvinnor diskrimineras i akademien på grund av sitt kön. Hon försöker visa detta genom att undersöka könstillhörighetens betydelse vid tillsättning av anställningar på universitet och högskolor. Hon grundar sina antaganden på en kvantitativ studie av samtliga tjänstetillsättningar i Norge under åren 1960-1984 och en kvalitativ studie av sakkunnigutlåtanden.

Undersökningens kvantitativa del visar att kvinnor ökar sin andel av tjänsteinnehavarna från 11 % till 13 % under denna tid. En mycket marginell ökning. Kvinnor hamnar i de längsta köerna och har som grupp fler konkurrenter än män. Det är i genomsnitt flera sökande till de tjänster som har sökande av båda könen i jämförelse med tjänster som enbart män söker.

Andelen kvinnor som får tjänster är mindre än andelen kvinnor som söker tjänst med undantag för docenttjänster. Motsatsen gäller för män. Fürst förutsätter att kvinnor som söker tjänster som grupp är starkare selekterad

²⁵ Grönberg, A.G., *Meritvärdering ur jämställdhetsperspektiv: Språket i sakkunnigutlåtanden*, Jämställdhetskommitténs skriftserie 8, Göteborgs universitet, 2003.

²⁶ En litteraturoversikt på området kön i akademien finns i Johnsson, L., *Disputerade män och kvinnor vid universitet och högskolor. Lika villkor, olika världar?*, BAS, 1997.

²⁷ Fürst, E., *Kvinner i academia – inntrengere i en mannskultur?*, NAVFs sekretariat for kvinneforskning, Norges allmennvitenskapelige forskningsråd, Oslo, 1988.

än män som grupp och därmed knappast mindre meriterade än män som grupp, utan lika eller mer meriterade. Eftersom hon antar att kvinnor som grupp är lika kompetenta som män som grupp drar hon slutsatsen att kvinnor som grupp diskrimineras vid tjänstetillsättningar. Denna diskriminering är åtminstone delvis omedveten. Hur går det till?

Sakkunnigas bedömning av de sökande är enligt undersökningen långt ifrån könsneutral. Först undersöker följande kriterier i sakkunnigutlåtanden: djup, bredd, originalitet och ålder. I utredningen finns exempel tagna ur sakkunnigutlåtanden på hur kvinnor värderas lägre än män på grund av sitt kön till exempel genom undervärdering (kvalifikationer bortses från eller bagatelliseras), nedvärdering (kvalifikationer nedtonas eller framställs som betydelselösa) och utdefiniering.

Analys av språkbruket ger ytterligare belegg för att kvinnor och män värderas olika av sakkunniga. Manliga sakkunniga har, för att nämna ett exempel, något av en ömt beskyddande ton gentemot yngre manliga sökande då de förklaras inkompetenta. När det gäller kvinnliga sökande är tonen en annan. När negativ kritik ges till dem är det inte på ett urskuldande sätt som till ”sönerna” utan tillrättavisande eller mästrande.²⁸

Fürsts undersökning har varit stilbildande för flera svenska undersökningar på området. En tidig undersökning i Sverige är den undersökning Eliasson och Karubi gjorde 1989 vid Uppsala universitet²⁹. Undersökningen omfattade en kvantitativ och en kvalitativ del. Underlaget för undersökningen är samtliga tjänstetillsättningar vid Uppsala universitet 1973-1983. Totalt ingick 478 tjänster i underlaget för undersökningen. Den kvalitativa analysen bygger på de 139 tjänster som söktes av båda könen.

Undersökningens kvantitativa del visade att de kvinnor som söker tjänster vid Uppsala universitet förklarades kompetenta i samma utsträckning som män men fick signifikant färre tjänster i konkurrens med män i förhållande till sin andel av det totala antalet sökande.³⁰ Den största skillnaden mellan sökt och erhållen tjänst finns beträffande lektoraten.

²⁸ En diskussion av Fürsts rapport finns i Weimarck, A., *Universitetsvärlden – en manskultur, Universitetslärares*, 7, s. 8-10.

²⁹ Eliasson, E., Karubi, I., *Kan det vara bättre att vara man än kvinna vid tjänstetillsättningar?*, *Centrum för kvinnliga forskare och kvinnoforskning*, Uppsala universitet, 1989. Se även Eliasson, M., *Gynnas manligt kön vid tjänstetillsättningar?*, *Karriär och kön, Uppsala universitet*, 1994.

³⁰ Eliasson, E., Karubi, I., *Kan det vara bättre att vara man än kvinna vid tjänstetillsättningar?*, *Centrum för kvinnliga forskare och kvinnoforskning*, Uppsala universitet, 1989, s. 24.

Eliasson och Karubis menar att deras material visar att det finns små men tydliga tendenser vid akademiska tjänstetillsättningar att favorisera män på kvinnors bekostnad i en konkurrenssituation.³¹ Det gäller fall där skillnaderna mellan de sökande inte är så stora. Det som faller utslaget till mannens förmån är inte enbart vetenskapliga meriter eller undervisningskvalifikationer.

De fann fyra klara fall där icke-disputerade män placerades före kvinnor som disputerat och dessutom hade en del publikationer av god kvalitet.³² Undersökningen redovisar nio exempel på hur kvinnors och mäns meriter beskrivs och/eller värderas olika till kvinnors nackdel.

Riis och Lindberg³³ undersökte 1996 meritvärdering vid tjänstetillsättningar i akademien. Underlaget är 311 tjänstetillsättningsärenden vid fyra olika fakulteter vid lika många universitet och högskolor under åren 1982-1994.³⁴ Riis och Lindberg utformar sin metod utifrån Elisabeth Fürsts undersökning i Norge. Jag kommer dock att redovisa deras resultat oberoende av Fürsts.

Undersökningens kvantitativa del visar att kvinnor hävdade sig bra i konkurrensen om tjänster. Kvinnorna utgjorde 22 % av de sökande och 31 % av de slutgiltiga tjänsteinnehavarna. Knappt hälften av alla kvinnor och hälften av alla män blev placerade i tätgrupp.

Riis och Lindberg menar att deras undersökning visar att kvinnor hamnar i de längsta köerna, nämligen tjänster med många sökanden. Kvinnliga sökanden är en starkare selekterad grupp än manliga sökanden. De kvinnor som söker tjänster hamnar nämligen i tätgrupp lika ofta som män trots att de är betydligt färre av det totala antalet sökande än vad manliga sökande utgör, 46 % av de kvinnliga sökande blev tätgruppsplacerade, 31 % fick tjänst.

Undersökningens kvalitativa del visar inte heller någon förekomst av diskriminering av kvinnliga sökande. Hur gick då den kvalitativa undersökningen till och vad var det man undersökte? Underlag för den kvalitativa analysen var 24 ärenden med sökande av båda könen där det råder någon

³¹ Ibid. s. 27.

³² Ibid. s. 15.

³³ Ds 1996:14 *Värdering av kvinnors respektive mäns meriter vid tjänstetillsättning inom universitet och högskolor*, Riis, U., och Lindberg, L, Stockholm utbildningsdepartementet.

³⁴ Chalmers i Göteborg, (Kemisektionen, Fysiksektionen och Arkitektursektionen), Humanistiska fakulteten vid Lunds universitet, Teologiska fakulteten vid Uppsala universitet och Samhällsvetenskaplig fakultet vid Göteborgs universitet.

form av oenighet: överklaganden eller att jämställdhetsaspekt på något sätt har beaktats i processen.³⁵

Riis och Lindberg menar att värderingar av de sökandes meriter kan knytas till följande kategorier: innehåll, bredd, djup, originalitet och ålder. De använder dessa kategorier som ett slags schema för läsning av sakkunnigutlåtanden.

Hur går man till väga för att undersöka meritvärdering? En kvantitativ metod används för denna kvalitativa undersökningen, avsikten är att kvantifiera positiva och negativa värdeomdömen. Hur går de då till väga? Svaret på frågan är att de räknar adjektiv.

Läsningen har tillgått så att samtliga adjektiv i samtligas sakkunnigas yttranden om rangordnade sökande har registrerats i någon av de fem ovan givna kategorierna (innehåll, bredd, djup, originalitet och ålder), i kategorierna kvinnor respektive män samt i kategorierna positiva respektive negativa yttranden.³⁶

Man fann, vilket framhållits ovan, utifrån användandet av denna metod ingen systematisk skillnad i bedömning eller värdering av kvinnliga och manliga sökanden.

Riis och Lindberg prövar därtill som hypotes ett mönster som Fürst ansåg sig finna i sin undersökning: kvinnliga sökande som värderats högst av de sakkunniga får ändå inte tjänsten. Positiva värdeomdömen om kvinnliga sökande i såväl premisser som konklusion hos sakkunniga avviker från tjänsteförslagsnämndens förslag. Man undersöker alltså i båda undersökningarna konsistens mellan sakkunnigas bedömning och tjänsteförslagsnämndens rangordning.

Men deras resultat avviker från resultatet i Fürsts undersökning. De fann inte samma mönster som Fürst, det vill säga mönster av typen ”positiva värdeomdömen såväl i premisser som konklusioner i kombination med från premisser och konklusioner avvikande från förord från tjänsteförslagsnämnder”.³⁷

Montgomery undersöker 1996 om kvinnor och män med samma ålder och samma antal publicerade skrifter har samma chans att bli professor.

³⁵ Ds 1996:14 *Värdering av kvinnors respektive mäns meriter vid tjänstetillsättning inom universitet och högskolor*, Riis, U., och Lindberg, L, Stockholm, Utbildningsdepartementet, s. 126.

³⁶ Ibid. s. 88.

³⁷ Ibid. s. 91-92.

Enligt denna undersökning visade sig att så inte var fallet. Bland män födda före 1940 med minst tio publikationer var 86 % professorer, bland kvinnor födda före 1940 med minst 10 publikationer var 0 % professorer. Bland män födda före 1940 med 0 publikationer var 27 % professorer. Det kan alltså räcka för en man att disputerat och åldras för att bli professor. Bland de forskare som aldrig publicerat någon artikel fick män tjänster men inte kvinnor. Montgomery anser att om de 106 professurerna som undersökningen gäller hade fördelats i proportion till antal skrifter och ålder så hade 19 kvinnor istället för 11 varit professorer.³⁸ Han drar slutsatsen att data tyder på att kvinnor i förhållande till sin kompetens är underrepresenterade på berörda professurer. Inrättandet av Tham-professurerna var, enligt Montgomery, en berättigad åtgärd och denna typ av åtgärd bör upprepas.

Christine Wennerås och Agnes Wold har 1997 gjort en väl underbyggd studie av det system för kompetensskattningar (peer-review system) MRF (Medicinska forskningsrådsnämnden) använder.³⁹ De visar att MRF övervärderar mäns ansökningar och/eller undervärderar kvinnors ansökningar. De jämförde män och kvinnor som uppvisade samma vetenskapliga produktivitet i termer av antal publikationer, citat, förste författarskap och tidskrifters prestige. Kvinnorna gavs lägre kompetensskattningar vilket innebär att kvinnor behövde vara 2,5 gånger mer produktiva i form av publikationer för att få samma poäng i bedömningen.

Deras studie visar också att det inte bara är kön som kan vara utslagsgivande för att få anslagsansökningar beviljande utan även relationer till ett vetenskapligt råds medlemmar. Utan sådan vänskapsbonus och därtill av kvinnligt kön är det betydligt svårare att klara sig i forskningssamhället.

Kerstin Norén undersöker 1997 meritvärdering vid Göteborgs universitet.⁴⁰ Hon undersöker närmare bestämt om det finns en systematisk skillnad mellan manliga och kvinnliga sökande med avseende på vilka kriterier som tillämpas vid tjänstetillsättningar. Materialet består av 34 sakkunnigutlåtanden fördelade på 23 ärenden. Ärendena utgörs av samtliga överklaganden över tillsättningar av högre tjänster med både kvinnor och män bland de sökande som förekommit vid Göteborgs universitet mellan hösten 1988 och våren 1994.

³⁸ Montgomery, H., Diskrimineras kvinnor i universitetskarriären?, *Universitetsläraren* 7, s. 4-5, 1996.

³⁹ Wennerås, D., och Wold, A., Nepotism and sexism in peer-review, *Nature* 387, 341-343, 1997.

⁴⁰ Norén, K., *Tjänst efter förtjänst?*, BAS, Göteborgs universitet, 1997.

Noréns metod är språkanalys. Den analysmodell som tillämpas på materialet utgörs av ett antal innehållsliga faktorer i form av kriterier som de sakkunniga eller övriga inblandade yttrar sig om. De huvudsakliga kriterierna som undersöks är: djup, originalitet, analysförmåga, materialhantering, metodhantering, resultatspridning, produktivitet, resultatbetydelse, teoretisk inriktning (ämnesdefinition/delområdets centralitet).

Undersökningens kvantitativa resultat visar att av de 23 tjänsterna fick kvinnor 7 och män 16.

I proportion till sin andel av de sökande fick något fler kvinnor än män de lediga forskarassistenttjänsterna. Däremot fick kvinnor något lägre andel av lektoraten än vad deras andel av de sökande utgjorde. Ingen professur gick till en kvinna. ... Totalt i de 34 utlåtandena placerades manlig sökande på förstaplats i 24 fall, en kvinnlig i 10. Kvinnorna hamnar där på bara drygt 30 procent utslaget på de olika tjänstetyperna, dvs. en ganska mycket lägre proportion än vad de har som sökande.⁴¹

Vad ger då språkanalysen av sakkunnigutlåtanden för resultat? De sakkunniga använder olika kriterier olika frekvent för kvinnor och män. De kriterier där det finns en stor könsskillnad i bemärkelsen att de används betydligt oftare om manliga sökande än kvinnliga är: vetenskaplig skicklighet, teoretisk kunnighet, metodhantering, analysförmåga, forskningsområdets centralitet och självständighet. Det är också bland dessa kriterier som vi återfinner de kriterier som är vanligast vid förstaplacering. Män värderas totalt sett högre med avseende på djup och originalitet.

Ett ytterligare resultat som rör könsskillnader gäller argumenten som används av överklagande kvinnor respektive överklagande män. De argument som främst används av kvinnor vid överklagande är jämställdhet och det är också det argument som för kvinnor har mest genomslagskraft. Män däremot åberopar högre vetenskaplig skicklighet och det är det argument som för män har mest genomslag för tilldelning av tjänst.

Tjänsteförslagsnämnder och fakultetsnämnder uppvisar ett liknande mönster och argumenterar till kvinnors förmån av andra skäl än vetenskaplig skicklighet.⁴²

Norén påpekar att det är närmast omöjligt att bevisa att kvinnliga sökanden generellt värderas lägre än manliga på grund av sitt kön. Ansökningarna

⁴¹ Ibid. s. 17.

⁴² Ibid. s. 38.

ser så olika ut och sakkunnigutlåtanden behandlar inte alla kriterier för alla sökande och tillämpar sinsemellan olika kriterier. Men materialet ger ändå upphov till frågor om könsdiskriminering:

De 16 manliga tjänsteinnehavarna fick i nästan samtliga fall sina förordnanden med hänvisning till större vetenskaplig skicklighet eller centralitet inom ämnet. Bara fyra kvinnor fick sin tjänst med samma motivering. Tre överklagande kvinnor fick sin tjänst av jämställdhetsskäl, efter uppvärdering av vetenskapliga och/eller pedagogiska meriter i jämnhöjd med den manliga medsökandes.⁴³

Kerstin Norén menar att det inte behöver bero på att kvinnliga sökande är sämre vetenskapligt meriterade än manliga sökande eller att deras inriktningar är mindre centrala än männens. Av argumenteringen i överklagandena framgår nämligen att de sökande kvinnorna inte tycker så.

Gudrun Olsson har 1999 gjort en studie som liknar Kerstin Noréns.⁴⁴ Hennes kvantitativa resultat visar att kvinnor föreslogs till tjänster i betydligt lägre proportion än vad de sökte dem. Materialet bestod av sakkunnigutlåtanden till 18 universitetstjänster i psykologi vid universitet/högskolorna i Göteborg, Stockholm, Lund, Linköping och Karlstad. Tjänsterna ledigförklarades under perioden 1988-1995.

Hon ger också exempel hur sakkunniga särbehandlar kvinnliga sökanden negativt genom att till exempel: nedvärdera kvinnliga sökanden, ifrågasätta kvinnliga sökandes självständighet, osynliggöra kvinnliga sökanden. Därtill kommer att rörliga kriterier tillämpas till mäns fördel.

3. Jämförelse av resultat

Vad kan man utläsa ur dessa undersökningar? Finns det någon tendens? Vem har rätt? En fråga som omedelbart inställer sig är om resultaten är jämförbara? Det finns enligt min mening åtskilligt som talar för att undersökningarna inte i strikt mening är jämförbara.

För det första, det är tveksamt om dessa resultat kan ställas mot varandra eftersom valet av metod är väldigt olika. För det andra, de olika undersökningarna är gjorda vid olika tidpunkter. Resultaten skiljer sig åt men det skulle kunna bero på att verkligheten förändras under tiden. För det tredje, i de kvalitativa undersökningarna av sakkunnigutlåtanden ger materialet

⁴³ Ibid. s. 52.

⁴⁴ Olsson, G., Kvinna i Akademia -gäst vid mannen bord, *Nordisk psykologi*, 51, 1999 s. 59-76.

upphov till problem eftersom de olika undersökningarna använder olika kriterier.

Men samtidigt kan vi konstatera att samtliga undersökningar, med undantag för Riis och Lindbergs undersökning, anser sig presentera data som stödjer tanken att den akademiska världen är långt ifrån könsneutral och att tjänstetillsättningar i akademien innefattar könsdiskriminering till kvinnors nackdel.

Riis och Lindbergs menar dock att deras resultat pekar på att meritvärdering *inte* uppvisar generella könsskillnader till kvinnors nackdel. Norén, Montgomery, Woldt och Wennerås, Olsson och Eliasson ger exempel på hur kvinnor på olika sätt nedvärderas i detta sammanhang.

Riis och Lindberg anser sig visa att kvinnor faktiskt tilldelas tjänster i proportion till deras andel av det totala antalet sökande. Ingen av de andra undersökningarna uppvisar ett sådant resultat. Sker en förbättring över tid? Innebär en förbättring att glastaket förskjuts? Det blir tillåtet för kvinnor att disputera, att få tidsbegränsade anställningar men inte fast tjänst?⁴⁵ Eller blir systemet i sin helhet mer jämställt?

Återigen finner jag anledning att göra metodologiska överväganden. I sin kvalitativa analys av sakkunnigutlåtanden använder Riis och Lindberg en kvantitativ metod och räknar adjektiv. De tar i sin analys inte hänsyn till kontext, vilket kriterium som är avgörande eller om andra uttryck än adjektiv används för att beskriva eller värdera de sökandes meriter. De skiljer inte heller mellan kriteriers vikt och värde. Artighetsfraser till den sökandes förmån har ju en helt annan dignitet än framförandet av kriterier som är avgörande för att få en tjänst.

Norén tar däremot hänsyn till dessa omständigheter i sin språkanalys av sakkunnigutlåtanden. Noréns undersökning är enligt min mening grundad

⁴⁵ Det finns mycket som pekar på att de sätt som brist på jämställdhet yttrar sig på i en organisation åtminstone delvis förändras. Av den anledningen måste man betrakta brist på jämställdhet som något måste undersökas och inget som har givna yttringar. Samhället är fortfarande långt ifrån jämställt men det går att tala om att jämställdheten förbättras. Se till exempel Övergaard, G., *Detta är inte en institution för kvinnoforskning*, Kvinnoforskningsseminariets skriftserie 1, 1986, Umeå universitet. Skriften beskriver en undersökning av Umeås utbildning och forskning ur könsperspektiv som visar att antalet forskarexaminerade kvinnor ökar långsamt från 6 till 20 % och därtill bristen på kvinnoperspektiv i forskning. En jämförelse kan göras med till exempel Mark, E., och Larsson, C., *Arbetsmiljö ur jämställdhetsperspektiv*, Jämställdhetskommitténs skriftserie 3, Göteborgs Universitet, 2001. Då är bilden en annan. Inom undersökningens totala studiepopulation passerar ungefär lika många män som kvinnor nålsögat till doktorsexamen åren 96-99 och ungefär lika många män som kvinnor är kvar i akademien fem år efter examen. Genusperspektiv på forskning är tämligen etablerat.

på en mer eller mindre implicit kritik av Riis och Lindberg. Norén påpekar att Riis har studerat förekomsten av fraser med positiva och negativa adjektiv och inte funnit någon skillnad i med avseende på värderingen av kvinnliga och manliga sökande. Det rör sig om en språkanalys utan kontext och det saknas koppling mellan vikt och värde hos olika kriterier.

Enligt min mening Norén har otvivelaktigt en poäng med sin kritik av metoden som Riis och Lindberg använder. Att enbart registrera adjektiv är ett trubbigt redskap i jämförelse med Noréns ansats till elaborerad språkanalys. Det är otvivelaktigt väsentligt att föröka fånga resonemang och sätet att argumentera vid meritvärdering och beslut om tjänstetillsättning snarare än förekomsten av enstaka ord. Vilket kriterium är utslagsgivande?

En helt annan fråga hur rimligt Riis och Lindbergs resultat är. Varför skulle den akademiska världen vara mindre könsneutral än andra sociala verkligheter? Vi vet att subtila, svårfångade och delvis omedvetna mekanismer för könsförtryck är ett generellt samhällsfenomen och tillhör vardagen i organisationer. Det torde snarast vara uppenbart att detta påverkar tjänstetillsättningar. Problemet är inte *om* det är så utan *hur* det tar sig uttryck. Jag ställer mig frågande till hur någon kan uppfatta en undersökning som visar att meritvärdering helt går fri från könsdiskriminering är rimlig. Att tro att det är rimligt röjer bristande insikt om jämställdhet mellan könen. Därmed är det inte sagt att tjänstetillsättningar inte kan fungera utan könsdiskriminering i det enskilda fallet.

I de avsnitt som närmast följer analyseras de båda huvudbegreppen 'jämställdhetsperspektiv' och 'meritvärdering'. Denna begreppsanalys förutsätter i sin tur att begreppen 'makt', teori/praktik', reproduktion och förändring behandlas.

Vad är ett jämställdhetsperspektiv?

1. Val av övergripande term

Jag har valt att kalla projektet *Meritvärdering ur jämställdhetsperspektiv*. Varför välja uttrycket ”jämställdhetsperspektiv” och inte tala till exempel om genusperspektiv? Det finns ju uppenbara genusaspekter på meritvärdering. Det finns tre huvudsakliga, och sinsemellan olika, skäl till att jag väljer att i detta sammanhang tala om jämställdhetsperspektiv:

1. Valet av term understryker att projektet har ett uttalat emancipatoriskt och organisationsförändrande syfte. Denna analys och probleminventering är utformad i syfte att kunna användas i praktiskt jämställdhetsarbete.

2. När jag talar om att lägga jämställdhetsperspektiv på meritvärdering är uttrycket valt för att benämna de perspektiv och de teoretiska förutsättningar som praktikern, en person som arbetar med jämställdhet, medvetet eller omedvetet, explicit eller implicit, utgår från i sitt arbete.

Det innebär inte att denna/e praktiker nödvändigtvis på ett medvetet plan kan redogöra för sitt perspektiv och/eller den teori som är förbunden med detta perspektiv, eller att han eller hon gjort ett medvetet val mellan olika teoretiska utgångspunkter för jämställdhetsarbete. De implicita och ofta omedvetna teoretiska ställningstaganden praktikern använder utgör aspekter av handlingar och dessa ställningstaganden är, tagna för sig själva, abstraktioner från handlandet.

Det kan handla om oreflekterade och traderade föreställningar om hur jämställdhetsarbete skall bedrivas. Eller perspektiv utformade från utifrån kritiska perspektiv på traditionellt jämställdhetsarbete.

3. Många praktiker som reflekterar eller teoretiserar över sin praktiska erfarenhet inser snart att ett eklektiskt förhållningssätt är nödvändigt för att fånga praktikens rikedom och komplexitet. Olika teoretiska ansatser måste därför kombineras i samma teoretiska framställning. Att teoretisera över praktiskt jämställdhetsarbete kräver verktyg från såväl genusforskning som från andra källor. Detta skall jag komma tillbaka till.

2. Jämställdhetsperspektiv - teorier om praktiker

Jämställdhetsperspektiv i betydelsen teorier om praktiker har som syfte att förklara vilket tänkande som ligger till grund för ett effektivt jämställdhetsarbete och varför det fungerar. Sådant arbete förutsätter klara föreställ-

ningar om målen för verksamheten, nuläget och vilka strategier som är verksamma för att nå målen.⁴⁶

I egenskap av filosof vet jag att man inte nog behöver inskräpa behovet av begreppsanalys för att någorlunda klart diskutera en problemställning och framför allt för att kunna komma någon vart. En åtminstone delvis oklar begreppsbyggnad i statsmakternas skrivelser om jämställdhet och jämställdhetsarbete har enligt min mening försvårat att utforma ett effektivt jämställdhetsarbete.⁴⁷ Att utforma teorier kring jämställdhetsarbete innebär bland annat att formulera ett klart tänkande och att reda ut grundläggande begrepp. Frågor som: Vad är jämställdhet? Hur yttrar sig brist på jämställdhet? är långt ifrån självklara. Det tänkande som det praktiska jämställdhetsarbetet utgår från bygger åtminstone delvis på oklara och/eller vaga begrepp.

Det är ett faktum att vi som arbetar med jämställdhet gör detta från olika förutsättningar och utifrån olika, och ibland oförenliga, perspektiv. Två människor som passionerat vill verka för jämställdhet kan ha synnerligen svårt att komma överens om åtgärder och dessutom ha kommunikationsproblem. Talet om jämställdhetsperspektiv måste göras i plural.

Det finns därtill en uppenbar skillnad mellan att forska *om* praktiker och forska *innifrån* en praktik. I det första fallet är forskaren själv enbart en utomstående betraktare utan egen erfarenhet av praktiken, i det senare fallet är forskaren själv, förutom att vara forskare, en kompetent praktiker.

Jag avser att i det som närmast följer urskilja och beskriva några av det praktiska jämställdhetsarbetets interna perspektiv och utgångspunkter. Dessa förhållningssätt är högst olikartade men ryms samtliga i begreppet 'jämställdhetsperspektiv'. Det rör sig om en analys inifrån en praktik. Författaren av denna rapport är både forskare och praktiker.

Vad innebär det att analysera inifrån en praktik? Jag utgår i detta sammanhang mellan principiellt två huvudsakliga sätt att teoretisera om praktiker:

1. *Praktik är tillämpad teori.* Det primära är vetenskaplig kunskap och vetenskapliga teorier. Praktiken analyseras och anpassas till dem.

2. *Praktikens interna kunskapsteori.* Det primära är praktikens implicita kunskaper, tankemönster, kunskapsbegrepp och reflektion som beskrivas och analyseras vetenskapligt. Sådan analys av praktisk kunskap benämns till

⁴⁶ Johansson, V., *Där könsmakten ändras*, Boréa Förlag, 2001.

⁴⁷ Mark, E., *Jämställdhetsarbete. Teorier om praktiker*, Jämställdhetskommitténs skriftserie, nr 1, Göteborgs universitet, 2000.

exempel på följande sätt: förtrogenhetskunskap, "learning by doing", processkunskap, "tacit knowledge", yrkeskunskap och praktisk kunskap.⁴⁸ Detta förhållningssätt är vad som avses med att teoretisera innifrån en praktik.

Punkterna ovan beskriver två grundläggande attityder till att hur man skall gå till väga för att teoretisera om praktiker: antingen utgår man från en given teoribildning eller axplock från olika teoretiska ansatser och betraktar praktiken med utgångspunkt från denna teoretiska utgångspunkt. Eller så är utgångspunkten kännedom om praktiken och ur reflektion över denna praktiska erfarenhet växer ett teoretiskt synsätt fram. Då oscillerar man mellan praktik och teori. Det är den praktiska erfarenheten som ger ingångar till vilka kunskaper, begrepp eller teorier som är relevanta och vidareutvecklar såväl den teoretiska förståelsen av praktiken som praktiken själv.

3. Modeller för praktiskt jämställdhetsarbete

Att arbeta för jämställdhet kan betyda många olika saker och göras från olika perspektiv. Dessa olika perspektiv ger upphov till positioner som kan komma i konflikt med varandra, utesluta varandra och medverka till kommunikationsproblem mellan olika företrädare för jämställdhetsarbete.

Vilka väsentliga skillnader finns det mellan olika jämställdhetsperspektiv? Hur skall dessa skillnader beskrivas? Indelningen som följer är en bland flera möjliga teoretiskt sett, distinktionerna är därtill utformade på olika abstraktionsnivå och delvis överlappande. Åtminstone vid en första anblick, utgör indelningen en märklig sammanställning. Flera logiskt möjliga kombinationer lämnas till exempel utan kommentar. Det som styr indelningen är dock varken en litteraturgenomgång eller ren logik utan avsikten är att beskriva olika perspektiv som styr dagens jämställdhetsarbete.

1. *Mål.* Att arbeta med jämställdhet ur kvantitativt perspektiv innebär att arbeta för jämn könsfördelning mellan kvinnor och män inom till exempel olika utbildningar, yrken, maktpositioner eller på olika nivåer i befattningsstrukturen i en organisation. Med jämn könsfördelning avses i detta sammanhang att andelen kvinnor respektive män i en grupp är 40 % till 60 % eller jämnare.

⁴⁸ Schön, D.A., *The Reflective Practitioner. How Professionals Think in Action*, Basic Books, 1983, Polanyi, M., *The Tacit Dimension*, Roulledge & Kegan Paul, 1966, Josefsson, I., *Kunskapens former. Det reflekterade yrkeskunnandet*, Carlssons, 1991, Molander, B., *Kunskap i handling*, Daidalos, 1996.

Med jämställdhet ur kvalitativt perspektiv avses att både kvinnors och mäns villkor, kunskaper och erfarenhet tas till vara och berikar normeringen av olika områden i samhället, till exempel utveckling och förändring av en organisation.

2. *Motiv.* Hur skall man motivera jämställdhetsarbete? Två huvudsakliga motiv som förs fram av statsmakterna är rättvisa och ökad kvalitet.⁴⁹ Jämställdhet är inte bara en demokratisk rättighet, en fråga om rättvisa utan även en fråga om kvalitet. Jämställdhet är helt enkelt kvalitetsförbättrande.⁵⁰

Inom utbildningsvärlden innebär detta mer konkret att jämställdhet förbättrar kvaliteten på organisatoriska, vetenskapliga och utbildningsmässiga prestationer.⁵¹ Jämställdhetsarbetet vid universitet och högskolor skall ingå i Högskoleverkets granskning av kvalitetsarbete. Jämställdhet är inte bara en rättvisefråga utan kan också motiveras utifrån nyttoaspekter.⁵²

3. *Systemförändring eller systembevarande.* En utgångspunkt för jämställdhetsarbete är ta organisationen för given och utforma arbetet utifrån denna premiss. Ett annat sätt att arbeta med jämställdhet är att betrakta sådant arbete som ett led i att förändra en organisation.⁵³

I det första fallet innebär jämställdhetsarbete att anpassa kvinnor till rådande system och ”manlig normering”. Praktiska exempel på detta förhållningssätt är: att öka det underrepresenterade könets antal i befintlig organisation, uppvärdera det kvinnliga i en struktur definierad av män eller att försöka göra det lättare för det underrepresenterade könet att nå högre positioner i en manligt normerad organisation. Jämställdhetsarbetet är i detta fall kvantitativt inriktat och har som syfte att öka det underrepresenterade könets antal.

I det andra fallet däremot är jämställdhetsarbete en del av ett djupgående förändringsarbete med syfte att skapa nya otraditionella normer och hand-

⁴⁹ Mark, E., *Jämställdhetsarbete. Teorier om praktiker*, Jämställdhetskommitténs skriftserie, nr 1, Göteborgs universitet, 2000.

⁵⁰ Jämställdhetsarbete som en kvalitetsfråga går som en röd tråd i slutrapporten från JÄST-gruppen. Se Ds 1997:56 *Jämställdhet för kunskap, insikt och kvalitet*, Stockholm, Utbildningsdepartementet. Se även Ds 1994:130 *Kartläggning och utvärdering av jämställdhetsprojekt inom universitet och högskolor*, Stockholm, utbildningsdepartementet, s. 14-15.

⁵¹ Ds 1997:56 *Jämställdhet för kunskap, insikt och kvalitet*, s.100.

⁵² Ett ytterligare sätt att motivera jämställdhet ur nyttoaspekt är att jämställdhet är lönsamt. Se Nutek R 1999:19 *Jämställdhet & Lönsamhet*. Jag kommer inte att i denna text behandla detta sätt att argumentera för jämställdhet.

⁵³ Indelningen anknyter till distinktionen mellan liberalt och radikalt jämställdhetsarbete. Se Jewson, N., och Mason, D., *The Theory and Practice of Equal Opportunities Policies: liberal and radical approaches. The Sociological Review*, vol. 34, nr. 2, s. 307-334.

lingsmönster för båda könen, utformade från både kvinnors och mäns erfarenheter och livsvillkor. Att arbeta med kvalitativa aspekter av jämställdhet kan innebära ett förändringsarbete, till exempel att förändra en organisations normer, värderingar och ideal.

4. *Individ och struktur.* Jämställdhetsarbete med kvantitativ inriktning och med avsaknad av genusperspektiv gör framsteg om det underrepresenterade könets antal ökar. Man räknar individer för att avgöra om jämställdheten gå framåt eller bakåt. Såväl problem med bristande jämställdhet som målet för jämställdhet definieras därmed på individnivå.

Jämställdhetsarbete på strukturell nivå däremot är ett arbete riktat mot organisationens normer, värderingar och ideal. Men analys på strukturell nivå genererar insikten att båda könen upprätthåller organisationens normer, värderingar och ideal när insocialiseringen har skett. Man kan därför inte utan vidare förutsätta att en ökning av underrepresenterat kön förändrar till exempel ledarskap eller forskningsinriktning. Jämställdhet i kvalitativ mening förutsätter att man också direkt arbetar strukturellt med organisationens normer, värderingar och ideal.

Detta får till följd att individnivån lämnas till förmån för en kulturell nivå. Både kvinnor och män uppbär de normer, värderingar och ideal som ingår i en organisations "kultur". Det är organisationskulturen jämställdhetsarbetet skall inriktas på, för att medvetandegöra den ur genusperspektiv och förändra den.

4. *Maktperspektiv.* Ett ytterligare exempel på strukturellt betraktelsesätt som är väsentligt för jämställdhetsarbete är vad som brukar kallas kön-maktanalys. Jämställdhetsarbete kan innefatta kritik av rådande maktstrukturer men kan också utföras utan ett sådant perspektiv.⁵⁴ Ett sätt att låta jämställdhetsperspektivet innefatta ifrågasättande av maktstrukturer är att låta detta arbete få sin grund i genusforskning.⁵⁵

Just i jämställdhetssammanhang definieras genusperspektiv ofta just som ett kön-maktperspektiv. Man lyfter fram relationer mellan makt och kön, de asymmetriskt och hierarkiskt ordnade relationer som existerar mellan män och kvinnor eller mellan det som anses som "kvinnligt" och det som anses

⁵⁴ Även denna indelning anknuter till distinktionen mellan liberalt och radikalt jämställdhetsarbete eftersom skillnaden bland annat består i att radikalt jämställdhetsarbete ifrågasätter befintliga strukturer mer på djupet än vad som är fallet i liberalt jämställdhetsarbete. Och det kan innefatta just ifrågasättande av rådande maktstrukturer.

⁵⁵ Johansson, V., *Där könsmakten ändras*, Boréa Förlag, 2001. Höök, P., *Stridspiloter i vida kjolar. Om ledarutveckling och jämställdhet.*, Ekonomiska forskningsinstitutet, Handelshögskolan, Stockholm, 2002.

som ”manligt”. I det senare fallet talar man om ”kvinnligt” respektive ”manligt” i egenskap av strukturer som kan uppbäras av såväl kvinnor som män. Fokus flyttas därmed från individnivå till strukturell nivå. Att lägga genusperspektiv på jämställdhetsarbete innebär att undersöka relationer mellan makt och kön i till exempel en organisation.

6. *Kvinnofråga eller allmänmänsklig fråga.* Historiskt sett har kvinnors olikhet ofta skapat förutsättningen för att kräva jämställdhet. Kvinnors rätt till lika lön, möjlighet att avancera till högre befattningar, rätt att slippa sexuella trakasserier och så vidare.

Ett jämställdhetsarbete inriktat mot ”avvikare” från den rådande manliga normering är ofta grundat på förutsättningen att kvinnor är bärare av problem med bristande jämställdhet. Det får till följd att kvinnor utses till bärare av problem med bristande jämställdhet och att kvinnor utser sig själva till bärare av bristen på jämställdhet mellan könen. Att ett kön är underrepresenterat, till exempel det kvinnliga könet, förklaras till exempel genom att kvinnor väljer andra ämnen, prioriterar barn, inte vill göra karriär eller har sämre självförtroende.

Man fokuserar på flickors eller kvinnors ”brister”: brist på intresse för naturvetenskap, brist på tid, bristande förmåga att ta för sig eller brist på intresse för ledande befattningar. Jämställdhetsåtgärder är därmed riktade mot att just åtgärda sådana brister.

Jämställdhetsarbetet vidgas, nya frågor väcks och den ökade medvetenheten samt den växande mansforskningen gör att även männen på olika sätt innefattas i jämställdhetsarbetet. Detta sker på åtminstone två olika sätt:

a. Män stödjer av solidariska eller andra skäl kvinnor i deras kamp för rättvisa. Syftet är då att ”stödja” arbetet med kvinnors underordning.

b. Män hävdar sin rätt till ett ”eget” jämställdhetsarbete med egna frågor och jämställdhetsperspektiv.⁵⁶

Jämställdhetsarbete utifrån strukturellt perspektiv problematiserar normer, värderingar, ideal och makt ur könsperspektiv. Problem med bristande jämställdhet uppfattas på en strukturell nivå i organisationen. Ett sådant jämställdhetsarbete är inte bara till gagn för kvinnor utan för alla medlemmar i en organisation. Jämställdhetsarbetets syfte är att ge individer av båda könen ökad valfrihet. Men inte genom att vara uppvärderat olika eller lika

⁵⁶ Mäns deltagande i jämställdhetsarbetet är enligt min mening fullständigt nödvändigt och därtill en demokratisk rättighet. Men det är inte heller oproblematiskt och det är viktigt att våga problematisera detta deltagande från till exempel könsmaktperspektiv. Denna diskussion ryms dock inte i denna rapport.

enligt manlig norm, utan genom ökad frihet i bemärkelsen att kunna välja mellan fler möjliga livsmönster.

De sex punkterna ovan är formulerade i form av dikotomier, språkligt tar det sig uttryck i formuleringen ”antingen-eller”, det är antingen på det ena eller det andra viset. Detta sätt att tänka leder lätt in på spåret att det ena är rätt och det andra fel. Det rör sig dock om analytiska distinktioner vilka utgör abstrakta aspekter av en komplex verklighet. Och det betyder att ett ”både-och” perspektiv är både möjligt och nödvändigt.

Enligt min mening påverkas jämställdhetsarbetet fundamentalt av om man utgår från antingen-eller eller ”både-och”. Betrakta till exempel skillnaden mellan systemförändrande och systemförbättrande jämställdhetsarbete. Det vanliga är att båda typerna av arbete pågår samtidigt i en organisation till exempel i form av planer både på kort och lång sikt.⁵⁷

Ett ytterligare exempel på hur viktig det är med att omfatta båda attityderna är att inte *ersätta* tanken på jämställdhetsarbete som en kvinnofråga med jämställdhet som en allmänmänsklig angelägenhet. Mot bakgrund av rådande maktordning är det uppenbart båda attityderna är nödvändiga för att kunna arbeta organisationsutvecklande med jämställdhet.

4. Jämställdhetsforskning

Det språkliga uttrycket ’jämställdhetsperspektiv’ kan också ges innebörden av ett analytiskt verktyg som används i forskning. Det handlar då om ett eller möjligen flera forskningsperspektiv. Med jämställdhetsforskning kan därtill avses forskning vars objekt är praktiskt jämställdhetsarbete.

En nära till hands liggande tanke är jämställdhetsforskningens teoretiskt sett har sin naturliga hemvist i genusforskning och relaterade discipliner. Det är naturligt eftersom man ur ett historiskt perspektiv kan säga att genusforskning har vuxit fram ur jämställdhetsforskning.

Begrepp som ’kvinnoforskning’, ’genusforskning’, och ’feministisk forskning’ är långt ifrån välbestämda och ges delvis skiftande innehåll. Jag kommer i det som följer presentera mitt eget sätt att se på begreppen.⁵⁸ Det är inte självklara begreppsbestämningar, dessa begrepp är i grunden om-

⁵⁷ Om vi åter anknyter till skillnaden mellan liberalt och radikalt jämställdhetsarbete är det för enkelt att förutsätta att det blir kraftfullare förändringar med den senare än den förra typen av jämställdhetsarbete. Ur ett praktiskt organisationsförändrande perspektiv är den mest kraftfulla positionen är en kombination. Se Cockburn, C., *In the Way of Women*, MacMillan, London, 1991.

⁵⁸ En bra diskussion kring dessa begrepp finns i Hallberg, M., *Kunskap och kön. En studie av feministisk vetenskapsteori*, Daidalos, 1992.

stridda och det finns olika bestämmningar som inte är kompatibla och därtill kommer att dessa begrepp till sitt innehåll förändras över tid. Definitionerna nedan är pragmatiskt utformade, tar vara på några grundläggande intuitioner i sammanhanget och kan förhoppningsvis fungera som redskap för det resonemang som förs.

1. *Kvinnoforskning* Forskningsobjektet är kvinnor som individer och/eller kvinnokultur. Kvinnoforskning kan ha emancipatoriskt syfte åtminstone i den implicita meningen att kvinnor och kvinnors verksamheter inte varit föremål för forskning i någon större utsträckning. Kvinnoforskare ingår i det befintliga forskarkollektivet.

2. *Genusforskning*. Forskningsobjektet är socialt kön (gender), både på individ och strukturell nivå, och omfattar samtliga kön. Forskaren ingår i det befintliga forskarkollektivet och kön problematiseras utifrån etablerade metoder och förhållningssätt. Genusforskning är inte styrd av ett emancipatoriskt syfte.

Genusforskning är en övergripande term som används för att benämna ett omfattande och föränderligt forskningsfält. Problemet med att definiera ett genusperspektiv är en del av detta forskningsfält och här finns flera, och till en del motsägande, definitioner.⁵⁹ Uttrycket "genus" används dock ofta som en benämning på ett analytiskt verktyg vilket kan appliceras på en mängd olika företeelser till exempel vår identitet, organisationer, relationer, institutioner, lagar, texter för att nämna några exempel.⁶⁰

3. *Feministisk forskning*. Feministisk forskning är värdebaserad och definieras inte utifrån forskningsobjekt utan snarare utifrån perspektiv eller ståndpunkt. Såväl ett samhällskritiskt som ett emancipatoriskt perspektiv är förutsatt. Det är självklart att kvinnor gynnas av feministisk forskning och denna forskning är på olika sätt relaterad till kvinnorörelsen och har därmed såväl politiska som vetenskapliga lojaliteter.⁶¹

4. *Feministisk vetenskapskritik*. Forskningsobjektet är traditionell vetenskap som problematiseras utifrån kritiska könsperspektiv till exempel: ve-

⁵⁹ Gothlin, E., *Kön eller Genus*, *Nationella sekretariatet för genusforskning*, 2000. Skriften bygger på en föreläsning av Eva Gothlin som framfördes vid konferensen *Könsperspektiv i forskning och undervisning* i Göteborg 1999.

⁶⁰ I denna indelning har jag placerat mansforskning inom ramen för genusforskning. Borde denna forskningsinriktning placeras som en egen punkt efter kvinnoforskning? Varför gör jag inte det? Resultat från mansforskning är naturligtvis relevanta för jämställdhetsarbete. Här uppstår flera överväganden som dock inte ryms inom ramen för denna framställning.

⁶¹ En bra genomgång av olika former av feminism finns i Gemzöe, L., *Feminism*, Bilda Förlag, 2002. En fråga som inställer sig är: Finns det en motsvarande forskningsgren inom mansforskning?

tenskapliga teorier, vetenskap som kunskapssystem och/eller akademien som kön-maktssystem. Därtill kommer kritik av vetenskapsfilosofi/vetenskapsteori. Feministisk vetenskapsteori kan också innefatta alternativ epistemologi eller vetenskapssyn. Kön är en epistemisk eller kunskapsteoretisk kategori.

Hur förhåller sig jämställdhetsforskning i bemärkelsen forskning vars objekt är praktiskt jämställdhetsarbete till ovanstående indelning?

Åtminstone vid en första anblick likställs självklart jämställdhetsforskning med feministisk forskning. Målet för jämställdhetsarbete framställs ju ofta emancipatoriskt. Att forska om radikalt och systemförändrande jämställdhetsarbete kan i den vida mening som feministisk forskning ges ovan sägas vara att bedriva feministisk forskning.

Men analysen av det praktiska jämställdhetsarbete som faktiskt bedrivs innefattar också systembevarande arbete. Så om forskningsobjektet är det praktiskt existerande jämställdhetsarbetet sammanfaller inte jämställdhetsforskning med feministisk forskning. Mycket jämställdhetsarbete är så beskaffat att det snarast bidrar till att bevara rådande könsordning.

Det är självklart att såväl genusanalys av jämställdhetsarbete som feministisk kritik av jämställdhetsarbete är möjliga forskningsprojekt. Därtill kommer jämställdhetsaspekter på genusforskning för att komplicera saken ytterligare.

Men om man med jämställdhetsforskning avser forskning vars objekt är praktiskt jämställdhetsarbete, det vill säga teorier om praktiker, kan resultat från genusforskning både vara stöd och hinder. Det är inte självklart att genusforskning eller feministisk vetenskapsteori gynnar kvinnor. Forskning om jämställdhetsarbete behöver använda resultat från samtliga forskningsgrenar ovan men också från andra discipliner.

En praktik som jämställdhetsarbete är ett rikt fenomen med många olika aspekter och för att kunna analysera en praktik kombineras axplock från olika teoribildningar, teorier eller forskningsresultat för att fånga de olika aspekterna. Utgångspunkten är inte en given teoribildning utan just praktiken och sedan kombineras givna begrepp eller egna begrepp ”designas” för att successivt analysera praktiken. Jag är böjd att hålla med Young om att det handlar om ett teoretiserande som är pragmatiskt inriktat:

Att vara ”pragmatisk” är enligt mitt sätt att se att kategorisera, beskriva, förklara och resonera om förhållanden som har att göra med särskilda praktiska och politiska problem. Syftet med den teoretiska verksamheten är alltså klart relaterat till dessa problem. Pragmatiskt

teoretiserande i denna bemärkelse är inte nödvändigtvis mindre komplicerat eller sofistikerat än totaliserande teorier, med den motiveras snarare av ett problem som ytterst har praktisk betydelse och inte av en önskan att beskriva en helhet.⁶²

⁶² Young, I., M., *Att kasta tjejkast. Texter om feminism och rättvisa.*, Atlas, 2000, s. 222-223.

Makt, reproduktion och förändring

1. Inledning

Vilket eller vilka är en organisations syfte/n med att rekrytera nya medarbetare? Ett syfte är att befästa och stärka den befintliga organisationen. Men rekrytering kan också vara ett led i organisationsförändring. Meritvärdering i akademien kan således ingå i högst olikartade processer.

Detta kapitel behandlar temat makt, reproduktion och förändring av akademien. Kapitlet är summariskt i karaktären och utgör en förberedelse för kommande diskussioner om olika sätt att problematisera meritvärdering ur olika jämställdhetsperspektiv.

För att fånga samspelet mellan reproduktion och rekrytering ur jämställdhetsperspektiv i akademien krävs en komplex analys som sätter samman olika analysnivåer: organisation, symbol, kultur, kön i ett sammanhang. Enligt min mening gör Bourdieu just ett sådant försök. Hans synsätt är naturligtvis inte invändningsfritt, men han fångar enligt min mening några väsentliga aspekter av detta komplex.⁶³ Jag utgår därför från några centrala ansatser i Bourdieus analys genom att diskutera begreppen 'habitus', 'maktfält' och 'symboliskt våld'.⁶⁴

I detta och kommande kapitel används genomgående uttrycket "akademi" generellt för att beteckna högskolor och universitet.

2. Habitus och reproduktion

Vi är såsom agenter varelser i världen, vi befinner oss i en given situation som delvis bestämmer vårt handlande och som begränsar vårt handlandes möjligheter liksom graden av självstyrning. Var och en av oss befinner sig med nödvändighet på ett eller annat ställe i tid och rum och kan inte göra sig av med denna belägenhet. Denna nödvändiga kontext vi tvingas leva i är något komplext men också föränderligt. Här ingår en viss geografisk lo-

⁶³ Uppslaget finns också i Bloch, C., *Kön i Akademia*. Ud fra Bourdieus blik, *Kön i den akademiske organisation*, Arbejdsrapport, nr. 8, Institut for Statskundskab, Köpenhavns Universitet, 1999.

⁶⁴ Jag använder Bourdieu genom att lyfta ut några av hans begrepp ur deras interna begreppsliga sammanhang. Jag vill poängtera att det inte rör sig om ett försök till exgetisk framställning av Bourdieu. Istället plockar jag ut några ansatser i hans tänkande och använder dem för mina egna syften. Därtill kommer att den empiri som han grundar sina resonemang på lämnas därhän. Det rör sig nämligen om ålderdomlig fransk empiri. Det förtjänas dock att påpeka att trots att empirin är från ett annat land och därtill ålderdomlig håller analysen av akademien i mångt och mycket även för aktuella svenska förhållanden.

kalisering, en viss kultur, en viss historisk situation, olika sociala strukturer, en politisk situation och så vidare.

Med sitt begrepp 'habitus' vill Bourdieu beskriva att just denna aspekt av oss som handlande varelser, att vi med nödvändighet befinner oss i ett sammanhang påverkar vårt sätt att handla och bete oss. En del av våra handlingar och beteenden ingår i vad Bourdieu kallar habitus. De existerar som etablerade vanor, sedvänjor eller som ett eftersträvansvärt sätt att handla i en specifik kontext. Habitus genererar sätt att varsebli, sätt att känna, sätt att tänka och så vidare.

En individs handlande styrs delvis av att "strukturen talar i honom eller henne", utan att han eller hon nödvändigtvis vet om det eller till och ibland mot agentens egen vilja. Det är dock fullt möjligt att vi på ett subjektivt plan upplever detta som om vi styr oss autonomt när vi i själva verket utför habituerade handlingar och beteenden.

Bourdieu fångar den dubbla processen att agenten lever i givna strukturer samtidigt som agenten med sitt handlande delvis konstituerar den omgivande strukturer. Den omgivande strukturen är (åtminstone delvis) socialt konstruerad och därmed föränderlig. Habitus utgör på en och samma gång en levd struktur som är internaliserad i handlandet och en socialt konstruerad struktur som är en förutsättning för handlande.

Begreppet 'habitus' förklarar att mänsklig handling kan vara målinriktad utan att agenten har målet som medveten avsikt och att vi ibland agerar rationellt utan medvetna rationella val.

Individualistic finalism, which conceives action as determined by conscious aiming at explicitly posed goals, is indeed a well-founded illusion: the sense of the game which implies an anticipated adjustment of habitus to the necessities and probabilities inscribed in the field does present itself under the appearance of a successful "aiming at" a future.⁶⁵

Vi är långt ifrån medvetna om våra habituerade beteenden i den meningen att vi medvetet tagit ställning, övervägt andra handlingsalternativ och självständigt valt just detta handlingsmönster. Annorlunda uttryckt: habitus är inte resultatet av existentiella val.

Bourdieu framhåller att habitus har en kroppslig aspekt. Handlingar och beteenden i form av vanor, traditioner och institutioner, institutionaliserade

⁶⁵ Bourdieu, P., Wacquant, L.J.D., *An Invitation to Reflexive Sociology*, Polity Press, Chicago, 1992, s.125.

kulturer, är inristade i människors kroppar genom att tänka, varsebli och handla på bestämda sätt. Annorlunda uttryckt: habitus existerar i form av dispositioner till beteenden hos agenter.

Organisationer besitter, oberoende vilka individer som för tillfället verkar i dem, en stark reproducerande kraft att bevara sig själva intakta. Denna reproducerande kraft på överindividuell nivå verkar dock via individer. En aspekt av denna reproducerande kraft kan beskrivas som organisationens habitus.

For instance, we know that social collectives such as bureaucracies have built-in propensities to perpetuate their being, something akin to a memory or a loyalty that is nothing other than the "sum" of routines and conducts of agents who, relying on their know-how (*métier*), their habitus, engender (within the limits of the constraints inscribed in the relations of force constitutive of the field of which they partake and of the struggles which oppose them) lines of action adapted to the situation such as their habitus inclines them to perceive it, thus tailor made (without being designed as such) to reproduce the structure of which their habitus is the product.⁶⁶

Akademien, liksom andra organisationer, återskapar sig själv och det handlar om en till stora delar blind reproduktion. Denna reproduktion grundas bland annat på normer, värderingar, maktstrukturer och organisationssätt. Och bland dessa normer och värderingar finns till exempel olika kunskapsideal och vetenskapsideal.

Hur går då denna reproduktion till? Vilka är den habituerade reproduktionens redskap i akademien? Bourdieu framhåller i detta sammanhang socialt arv, nepotism, tidsförskjutningar och kooptationsstrategier.⁶⁷

Det som visar sig genom den sociala logiken för rekrytering av kåren är också den mest dolda inträdesavgiften, och kanske också den som mest kategoriskt utkrävs: nepotism är inte bara en reproduktionsstrategi avsedd att behålla en exklusiv position inom släkten; den är ett sätt att bevara något mycket mer väsentligt som ligger till grund för själva gruppens existens, nämligen anslutningen till det kulturella godtycke som utgör själva grundvalen för gruppen – den ursprungliga *illusio* utan vilken det varken skulle finnas något spel

⁶⁶ Ibid. s.139-140.

⁶⁷ Bourdieu, P., *Homo Academicus*, Brutus Östlings förlag Symposion, Stockholm 1996, s. 90.

eller insats längre. Det avsiktliga och uttryckliga beaktandet av familjehärkomst är endast den öppet deklarerade formen för de ko-optationsstrategier som orienterar sig efter tecken på anslutning till gruppens värderingar och gruppens värde (som den ”övertygelse” eller ”entusiasm” som åberopas av juryerna i olika *concour*s), efter ogripbara faktorer i praktiken, ja till och med efter sätt och hållning. Genom dessa strategier avgörs vilka som är *värdiga att inträda i gruppen*, att vara en del av gruppen, att utgöra gruppen.⁶⁸

Akademien innefattar ett självreglerande system av varaktiga auktoritets- och beroendeförhållanden. De bygger på konsten att låta människor vänta, befinna sig i osäkerhet och frustration men samtidigt underblåsa förhoppningar om framtida vinster och samtidigt bromsa så att man undanröjer en potentiell konkurrent.

... de ”huvudmän” som anpassat sig till sin position (det vill säga de har tillräckligt med känsla för spelet för att kunna placera sina klienter, tillförsäkra dem en karriär och därigenom försäkra sig om att kunna bli avlösta vid makten) nödgas arbeta fram ett optimalt läge mellan den långvariga omsorgen om sina ”pålaggskalvar” – vilken syftar till att undvika att de blir oberoende och kanske till och med aktiva konkurrenter (särskilt om klientelet) – och nödvändigheten att ”puffa på” dem tillräckligt för att de inte skall bli besvikna, för att på så sätt knyta dem till sig (och exempelvis undvika att de går över till konkurrenterna) och samtidigt befästa sin makt därigenom förstärka sin akademiska prestige och sin dragningskraft.⁶⁹

Att bli klar eller meriterad för en anställning handlar inte bara om meriter utan tidpunkt, tillgång och efterfrågan vid ett visst tillfälle. Den klassiskt utformade akademien innefattar en intern balans mellan tillgång och efterfrågan, att hålla folk på halster och välja personer med ett väl fungerande habitus.

Karriären utgörs endast av den tid man måste vänta för att essensen ska förverkligas. Assistenten är lovande; läromästaren är uppfylld av löften, han har bestått sina prov. Allt detta samverkar till att skapa ett universum utan överraskningar – och till att utesluta de individer som skulle kunna införa andra värderingar, andra

⁶⁸ Ibid. s. 89-90.

⁶⁹ Ibid. s. 121.

intressen, andra kriterier i förhållande till vilka de gamla skulle befinnas vara nedvärderade, diskvalificerade.⁷⁰

Bourdieu talar om kårens sociala homeostas vilken är inordnad i akademins habitus. Tronföljden säkras genom att producera läromästare med nästan oförändrade attityder vilket garanterar systemets stabilitet och trögförändrighet över tid.

Akademins reproduktion innefattar reproduktion av olika maktordningar. Bourdieu analyserar akademien i termer av olika maktfält. Han understryker att det finns åtminstone två maktordningar i akademien: akademisk makt och vetenskaplig makt. Akademisk makt är "världslig" och innefattar till exempel att fördela forskningspengar, inta maktpositioner i "linjen" och kontakter med prestigefyllda personer utanför akademien för att nämna några exempel. Vetenskaplig makt är kopplad till rangordning i den vetenskapliga världen och vetenskaplig produktion.⁷¹

Bourdieu skiljer därtill mellan kontrollerande positioner där man har makt över positioner och vetenskaplig produktion inom akademien med hjälp av två typer av kapital inom det akademiska fältet: akademiskt kapital och vetenskapligt kapital.

Vetenskapligt kapital genererar olika typer av makt: leda ett forskarlag, erkännande inom ett vetenskapligt fält, kontakter med media, publikationer i prestigefyllda vetenskapliga tidskrifter, citationsfrekvens för att nämna några exempel. Strävan efter att tillhöra vetenskapens absoluta elit är en karriärväg inom akademien. Akademiskt kapital ger kontroll över: tillträde till kåren via examensbevis, ledarutnämningar för att nämna några exempel.

Akademisk makt kan vara relaterad till vetenskapligt kapital på så sätt att vetenskapligt kapital är en förutsättning för akademiskt kapital men det behöver inte vara så. Dessa två maktordningar kan vara både beroende och oberoende varandra, de kan komma i konflikt eller stödja varandra. De blandar sig på ett komplext och inte alltid förutsägbart sätt. Vetenskaplig makt leder inte nödvändigtvis till akademisk makt och vice versa.

Vi förstår nu att den akademiska makten ofta är oberoende av det egentliga vetenskapliga kapitalet och av det erkännande det drar till sig. Såsom världslig makt inom ett universum varken *de facto* eller *de jure* är avsett för denna maktform tenderar den alltid, kanske

⁷⁰ Ibid. s.182.

⁷¹ Ibid. s.128-129.

även för dess mest självsäkra innehavare, att framstå som en underordnad maktform, som ett substitut eller ett tröstpris.⁷²

Bourdieu skiljer därtill mellan att ha makt att reproducera forskningskulturen och kåren av reproducenter av denna kultur.⁷³

Reproduktion av kunskap står i konflikt med egen forskning. Att förmedla andras forskning på ett intressant sätt innebär att vara en förmedlare av kunskap vars roll ödmjukt består i att stärka andras utveckling. Universitetslärarens tidsbrist gör honom eller henne misstänksam mot nya rön eftersom man inte hinner sätta sig in i dem och göra föreberedelser. Resultatet är en viss eftersläpning där trotjänare i teoribildning hänger med långt efter det att de har tjänat ut.

Samtliga dessa maktordningar samspelar på ett icke-förutsägbart sätt med åtminstone två ytterligare maktordningar: den administrativa makten inom akademien, samt samhällets omgivande maktfält: vetenskapsråd, departement, politiska institutioner och så vidare. Beslut i dessa omgivande maktfält erkänns inte alltid av båda de interna maktordningarna.

3. Habitus och kön

Pierre Bourdieus *Den manliga dominansen* är en analys av mäns makt över kvinnor. Bourdieu utgår i denna sin analys från tankestrukturer han utarbetat i tidigare arbeten. För att kunna förstå vad som sägs i *Den manliga dominansen* förutsätts att till exempel begreppen 'habitus' och 'symboliskt våld' är kända

Begreppet 'habitus' har introducerats ovan. Med sitt begrepp 'symboliskt våld' lägger Bourdieu maktaspekter på språklig kommunikation och utvecklar därmed sina tankar om habitus. Att tillhöra en dominerande grupp innefattar att använda ett visst språkbruk. Detta ingår i denna grupps habitus. Att använda detta språkbruk innebär att bestämma att vi spelar på den dominerande gruppens planhalva med utgångspunkt från denna grupps världsbild och begrepp. Andemeningen blir: "*Om din världsbild inte låter sig beskrivas med denna utgångspunkt finns den inte*". Dominansrelationer grundade på kön är exempel på symboliskt våld

Detta är en form av symboliskt förtryck, att tvingas in i en begreppsapparat som är framvuxen hos den dominerande gruppen och därmed bygger på denna grupps varseblivning, värderingar, problematiseringar och så vidare.

⁷² Ibid. s.128.

⁷³ Ibid. s.134.

Den dominerade gruppens varseblivning, världsbild eller värderingar är den verklighet som är utgångspunkten för att handla.

Och jag har alltid sett den manliga dominansen och hur den genomdrivs och genomlids som det främsta exemplet på den paradoxala underkastelse som är ett resultat av vad jag kallar symboliskt våld, ett mildt, omärkligt våld som offren inte ser och som huvudsakligen utövas på rent symbolisk väg, via kommunikation och kunskap, eller, närmare bestämt, via misskännande, erkännande och i extremfallet känslor.⁷⁴

The case of gender domination shows better than other that *symbolic violence accomplishes itself through an act of cognition and of misrecognition that lies beyond – or beneath – the controls of consciousness and will, in the obscurities of the schemata of habitus that are at once gendered and gendering.*⁷⁵

I sin diskussion av symboliskt våld ger Bourdieu ett transcendentalt argument för varför könsordningen, det vill säga mäns överordning över kvinnor, är så svår för att förändra.

Den strategin, den vi kommer att välja här, består i att förvandla en övning i transcendental reflektion vars syfte är att utforska den ”förståndskategorier” (eller för att tala med Durkheim, de ”klassifikationsformer”) med hjälp av vilka vi konstruerar världen (men som inte märks, eftersom de härstammar från denna värld och därför i stort sett överrensstämmer med den), till ett slags forskningsexperiment.⁷⁶

... the analysis of gender: we are dealing in this case with an institution that has been inscribed for millennia in the objectivity of social structures and in the subjectivity of mental structures, so that the analyst has every chance of using as *instruments* of knowledge categories of perception and of thought which he or she should treat as objects of knowledge.⁷⁷

⁷⁴ Bourdieu, P., *Den manliga dominansen*, Daidalos, Göteborg, 1999, s. 11.

⁷⁵ Bourdieu, P., Wacquant, L.J.D., *An Invitation to Reflexive Sociology*, Polity Press, Chicago, 1992, s.172.

⁷⁶ Bourdieu, P., *Den manliga dominansen*, Daidalos, Göteborg, 1999, s. 17.

⁷⁷ Bourdieu, P., Wacquant, L.J.D., *An Invitation to Reflexive Sociology*, Polity Press, Chicago, 1992, s.171.

Vad menas då med ett transcendentalt argument? Bourdieu använder inte själv uttrycket "transcendentalt argument"⁷⁸ men jag tycker att det är en beteckning som fångar hans grundtanke. Grundtanken är nämligen att vi använder strukturer som en förutsättning för att kunna uppfatta vår omvärld. Dessa strukturer är åtminstone delvis socialt konstruerade och föränderliga, och samtidigt förunderligt seglivade. Eftersom vi använder dessa strukturer när vi uppfattar vår omvärld impregnerar de alla våra upplevelser. Om maktrelationer mellan könen placeras på denna nivå, och alltså är en förutsättning för vår erfarenhet får det som konsekvens att sådana maktrelationer genomsyrar alla våra erfarenheter. Vi uppfattar världen bland annat i termer av underordning och överordning kopplat till genus på olika nivåer.

Genom att införa ett transcendentalt argument får vi ett väsentligt uppslag till varför könsordningen, maktobalansen mellan könen, så lätt kommer att uppfattas som något naturgivet och svårföränderligt.

Vad händer till exempel när den dominerande gruppen använder sitt språkbruk som förutsättning för att arbeta med jämlikhet: för att till exempel definiera brist på jämställdhet, lämpliga åtgärder och målet för jämställdhetsarbetet?

Uppslaget att symboliskt våld är en viktig orsak till könsordningens trögföränderlighet är både klart och komplext. Könsordningens trögföränderlighet låter sig inte förklaras genom att sammankoppla renodlade dikotomier som över- och underordning, styra och bli styrd, maktutövning och underkastelse med könstillhörighet.

Bourdieu poängterar att symboliskt våld ingår i habitus och att symboliskt våld utgörs av att den dominerande gruppens perspektiv ingår i det vardagliga språkbruket, både kvinnor och män utövar därmed sådant våld. Det är en viktig insikt att det symboliska våldet inte bara utövas av en avlägsen förövare eller förtryckare utan bokstavligen lever i offrets kropp. Hon eller han är inte bara offer utan är också sin egen förtryckare. Utan di-

⁷⁸ Användningen av uttrycket "transcendentalt argument" är inte enhetligt men anger släktskap med Kants transcendentala deduktion. Kant förutsätter att vissa begrepp är apriori, det vill säga oberoende av erfarenheten, och utgör nödvändiga förutsättningar för att något skall kunna erfaras. Ett föremål måste till exempel för att kunna erfaras befinna sig i tid och rum och befinna sig i en orsakskedja. Jag använder här "transcendentalt argument" för att markera att det rör sig om nödvändiga förutsättningar för att något skall kunna erfaras. Men jag förutsätter, till skillnad från Kant, att dessa förutsättningar åtminstone delvis är grundade på erfarenhet. De är därmed aposteriori för att tala med Kant.

stans och analys ser vi inte vår delaktighet i könsordningen trögförändrighet.

4. Habitus och förändring

Habitus är en överindividuell kraft, som innefattar systemmakt, härbärgerad i individer, men relativt oberoende specifika individer. Byts ett antal individer ut i en organisation är risken överhängande att habitus endast marginellt förändras utan härbärgeras även av dessa nya individer. Systemet är så att säga starkare än individen.

Men vi är inte bara styrda av vårt habitus utan styr också själva genom att självständigt förhålla oss till detta habitus på olika sätt. En agent är självständigt bestämmande och handlar på egen grund i bemärkelsen att inte okritiskt följa traditionen, konventioner eller auktoriteter. Samtidigt är vi som agenter kontextuella varelser och befinner oss i på förhand givna strukturer. Vi är endast "relativt" autonoma.

En agent handlar i en kontext och utsatt för påverkan och hinder av olika slag. Självständigt handlande beror också av sådant som agenten inte har kontroll över. Ta något så enkelt som att det måste finnas tillfälle. Vi har förmåga till självstyrt handlande, men för att utöva vår autonomi, måste det finnas tillfälle och omständigheter som är sådana att vi kan använda oss av vår förmåga. Vad ligger i vardagsuttrycket "att få en chans att visa vad man går för"? Är det inte just att få tillfälle att ta någon eller några förmågor i bruk och visa upp för omvärlden att man har dem? Dessutom begränsar omständigheter som vi inte rör över vårt manöverutrymme och vår utövade självständighet. Många av våra självständigt fattade beslut kan inte genomföras på grund av omständigheter som vi inte kan påverka.

Det är mot bakgrund av denna insikt, av att kontextuell styrda handlingar och självständigt grundade handlingar utgör var sin sida på samma mynt som Bourdieus bok *Den manliga dominansen*, enligt min mening, ger upphov till motsägelsefulla reaktioner och tankar. Den rymmer nämligen både ett väsentligt uppslag till analys av varför könsordningen är så seglivad och samtidigt hjälper Bourdieu till att vidmakthålla denna könsordning. Hur kan en och samma text fungera på så olika sätt samtidigt?

Med sitt begrepp 'habitus' gör Bourdieu reda för en aspekt av vårt handlande och gör väsentliga poänger på detta sätt. Han förklarar hur kulturer på olika nivåer reproduceras och poängterar hur vi med hjälp av vanor och sedvänjor upprepar de strukturer vi föds in i. Men han diskuterar inte vårt subjektiva förhållningssätt till strukturen. Här finns flera möjligheter.

Vi kan anamma de strukturer vi föds in i men också göra uppror. Hur uppstår en rebell?

Begreppet 'habitus' har inte någon sådan aspekt. Bourdieu för därmed sin diskussion helt i avsaknad av förändringsperspektiv. Han intresserar sig till exempel inte för frågor som: Hur kommer vi tillrätta med symboliskt våld? Hur kan vi förändra rådande maktordning mellan könen?

Habitus utgör en nödvändig förutsättning för allt handlande. Bourdieus begrepp 'habitus' förklarar vanor, traditioner och varaktiga institutioner. Och ingår könsförtryck i habitus, vilket ju är fallet, ingår det som en horisont i allt handlande.

Men Bourdieu gör ingen tydlig skillnad mellan habitus, vår förställning om habitus och vårt förhållningssätt till habitus. Visst kan det handlande subjektet felaktigt ha en föreställning om fria val när det egentligen är habitus som styr handlandet. Men vi kan, utifrån ett kritiskt perspektiv, bli varse habitus och kritiskt analysera habitus. Och då kan vi också förhålla oss till habitus på olika sätt: anamma, se alternativ, göra uppror och arbeta för en förändring. Om sambandet mellan habitus och förändring säger Bourdieu inte mycket och övervärderar därmed habitus reproducerande kraft och "blinda" agenter.

Habitus försvinner inte ur oss utan härbärgeras livslångt i våra kroppar. Men vårt förhållningssätt till habitus kan förändras hela livet. Habitus utgör inte bara en reproducerande kraft utan är på en och samma gång en nödvändig förutsättning för förändring. Vi väljer inte bara fritt och autonomt utan frihet och autonomi samexisterar med social reproduktion. Det är två sidor av samma mynt. Kroppens omskolning tar dock tid och förutsätter mer än ren intellektuell insikt.

Symboliskt våld utgörs av att den dominerande gruppens perspektiv ingår i det vardagliga språkbruket, både kvinnor och män utövar detta våld. Bourdieu konstaterar att symboliskt våld för till följd att både den som är underordnad och den som är överordnad bidrar till att vidmakthålla den rådande maktbalansen mellan könen. Och det har han alldeles rätt i.

Han poängterar att symboliskt våld ingår i habitus och att symboliskt våld utgörs av att den dominerande gruppens perspektiv ingår i det vardagliga språkbruket, både kvinnor och män utövar därmed sådant våld.

Och här ligger ett grundläggande problem med Bourdieus test. Det är bland det mest förrädiska som finns, analytisk klarhet, insikt som skulle kunna ligga till grund för emancipation och istället är parad med bakåtsträvande politiska mål.

Bourdieu's text är en del av det symboliska våld han analyserar. När jag läser det inlemmas analysen i min erfarenhet att vara kvinna utan maktposition. Texten inkorporeras i ett emancipatoriskt projekt. Men Bourdieus text är skriven med distans, av en man med maktposition i akademien. Och eftersom analysen inte inlemmas i något som helst förändringsperspektiv blir den en del av att bevara maktbalansen mellan könen.

Det är långt ifrån oproblematiskt att påtala förtryck, beskriva dess ytt-ringar utan att utgå från ett förändringsperspektiv. Det är att agera i förtryckets namn. Men genom att sammanföra sitt begrepp 'symboliskt våld' med begreppet 'habitus' utan förändringsperspektiv arbetar Bourdieu för att vidmakthålla denna maktbalans. Annorlunda uttryckt: han utövar det symboliska våld han analyserar.

Begreppet 'meritvärdering'

1. Formella definitioner

Akademien är ett meritokratiskt system. Meritokrati innebär att individer rangordnas och belönas efter förmåga och förtjänst. Utgångspunkten är att den som är bäst meriterad för en anställning är den som skall få anställningen. Hur avgörs vem som är bäst meriterad? Hur ser den formella grunden vid beslut om anställning ut?

Anställningar vid svenska högskolor och universitet grundas på grundlagen § 16 (1976:871) samt lagen om offentlig anställning § 4 (1994:260) och detaljregleras i högskolelagen och högskoleförordningen. De senare ändrades 1998 och då togs bestämmelsen om de tidigare tjänsteförslagsnämnderna bort och ersattes av en anställningsordning som varje högskola eller universitet är skyldiga att upprätta. Göteborgs universitet har utarbetat en anställningsordning, AOGU som gäller från och med 1999-01-01 och har uppdaterats till och med 2000-12-20. I AOGU står att fakultetsnämnderna får utfärda närmare föreskrifter och riktlinjer för anställning och befordran av lärare.⁷⁹ Tjänsteförslagsnämnder upphörde och ersattes med lärarförslagsnämnder.

Gemensamt är alltså lagen om offentlig anställning. När det gäller bedömningsgrunderna vid anställning gäller följande:

4 § Vid anställning skall avseende fästas bara vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Skickligheten skall sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat.

När det gäller anställning som lärare är det skicklighet som främst skall beaktas. Detta regleras i högskolelagen:

2§ Anställning som professor är den främsta anställningen som lärare. I en professors uppgifter skall det normalt ingå både utbildning och forskning. Bara den som har visat vetenskaplig och pedagogisk skicklighet får anställas som professor. Regeringen får ut-

⁷⁹ Av de tre fakulteter vid Göteborgs universitet som ingår i undersökningen är det endast konstnärlig fakultet som inte har något eget tillägg till AOGU med undantag för befordringstjänster. Konstnärlig fakultet har andra kriterier vid tillsättning av lärartjänster än övriga fakulteter. För naturvetenskaplig och samhällsvetenskaplig fakultet är det vetenskaplig skicklighet och pedagogiska meriter som främst beaktas vid tjänstetillsättningar. Inom konstnärlig fakultet är det konstnärlig och pedagogisk skicklighet som skall bedömas vid tillsättning av högre lärartjänster.

färda närmare föreskrifter om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som skall gälla vid anställning av professor. I fråga om anställning av professorer inom konstnärlig verksamhet gäller i stället för andra och tredje styckena de föreskrifter som regeringen meddelar.⁸⁰

5§ Vid högskolorna skall det, utöver professorer, finnas lektorer. En lektor skall, utom i de fall då lektorn anställs för arbete inom konstnärlig verksamhet, ha vetenskaplig kompetens eller annan yrkesskicklighet, om inte regeringen föreskriver någonting annat. En lektor skall också ha pedagogisk skicklighet. I en lektors arbetsuppgifter skall det, utom på det konstnärliga området, normalt ingå både utbildning och forskning.⁸¹

10§ Behörig att anställas som forskarassistent är den som har avlagt doktorsexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen. I första hand bör den komma i fråga som har avlagt examen högst fem år före ansökningstidens utgång. Även den som har avlagt examen tidigare bör komma i fråga i första hand, om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, tjänstgöring inom totalförsvaret, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer och studentorganisationer eller föräldraledighet eller liknande omständigheter. Den som varit anställd som forskarassistent under mer än sammanlagt tre år får inte ges en annan anställning som forskarassistent inom samma eller ett närliggande ämnesområde vid samma eller någon annan högskola.⁸²

10§ Behörig att anställas som forskarassistent är den som har avlagt doktorsexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen. I första hand bör den komma i fråga som har avlagt examen högst fem år före ansökningstidens utgång. Den som varit anställd som forskarassistent under mer än sammanlagt tre år får inte ges en annan anställning som forskarassistent inom samma

⁸⁰ Högskolelagen har haft olika utformning under den tid undersökningen gäller. Därför redovisas de olika versionerna. Den grundläggande förändringen gäller begreppet 'tjänst' som ersatts med begreppet 'anställning'. SFS 1997:797, Högskolelagen kapitel 3 2002/03, s.18, Högskolelagen 1998/99, s.17, Högskolelagen 1999/00, s. 17.

⁸¹ SFS 1997:79, Högskolelagen 3 kapitlet 2002/03 s. 18, Högskolelagen 3 kapitlet 1998/99 s.17-18, Högskolelagen 1999/00, s. 17.

⁸² Behörighetskraven för anställning som forskarassistent har förändrats under den tid undersökningen gäller. Därför redovisas två versioner. SFS 1999:1037, Högskoleförordningen 2002/2003, s. 42.

eller ett närliggande ämnesområde vid samma eller någon annan högskola.⁸³

Meritvärdering avgör den sökandes skicklighet och lämplighet. Grunden för meritvärdering av anställning som professor, lektor och forskarassistent, är de behörighetskrav och de befordringsgrunder som anges i Högskolelagen och Högskoleförordningen.⁸⁴

Meritvärdering skall grundas på de principer om rättssäkerhet och opartiskhet som råder inom statlig verksamhet. Avseende får endast fästas vid sakliga grunder. Det är de speciella krav som är förknippade med anställningen som skall vägas in och vilken betydelse de skall tillmätas.⁸⁵

Av grundläggande betydelse för meritvärdering är alltså att det är de krav som är förknippade med tjänsten som bestämmer vilka skicklighetsfaktorer som skall beaktas och hur tungt dessa skall väga.⁸⁶

Lagstiftaren ställer inga krav på normer för urval och bedömning av meriter, utan meritvärdering skall göras efter vad som enligt praxis uppfattas som sakliga förutsättningar.

När det gäller lagens kriterium *skicklighet* förstås därmed enligt praxis lämpligheten för en befattning visad främst genom teoretisk och praktisk utbildning samt erfarenhet från tidigare verksamhet.⁸⁷

Meritvärdering handlar just om att värdera och inte exakt mäta och därför finns utrymme för subjektiva ställningstaganden. Det är mot denna bakgrund relevant att fråga sig om kvinnor diskrimineras vid beslut om anställning.⁸⁸

⁸³ SFS 1998:1003, Högskoleförordningen 1998/99 s. 38, Högskoleförordningen 1999/00 s. 38.

⁸⁴ HF 4 Kap 15§, HL 3 kap 2, 5-6 samt HF 4 kap 8-17.

⁸⁵ Meritvärdering i statlig tjänst, Prop 85/86:116.

⁸⁶ Prop 85/86:116. s. 7.

⁸⁷ Prop 85/86:116. s. 4.

⁸⁸ Juntura, M., *Utredning om jämställdhet vid tjänstetillsättningar: råd och rekommendationer för fakultetsnämnderna, tjänsteförslagsnämnderna, institutionerna etc., om hur jämställdhet mellan kvinnor och män skall beaktas vid tjänstetillsättning av professorer, lektorer och forskarassistenter*, Jämställdhetskommitténs rapportserie, 3, Uppsala universitet, 1995.

Därtill vill jag fästa uppmärksamheten på att meritvärdering bestäms av praxis. Den post-kuhnska bilden av vetenskap betonar att forskning bedrivs i en social och historisk kontext och att denna kontext, i form av socialt konstruerad praxis inom vetenskapssamhället. Hur meritvärdering skall bedrivas bestäms av denna socialt konstruerade praktik och förändras över tid.

Och detta, åtminstone vid en första anblick, kanske självklara konstaterande, vill jag, av skäl som framgår längre fram, ta fasta på.

2. Meritvärdering som praxis

Vetenskaplig forskning genererar teorier men att bedriva vetenskap utgör praktiker. Bedrivandet av teoretisk verksamhet är en högst praktisk verksamhet. Och även bedömningen av vetenskap är en praxis.

Vad är då praktisk kunskap? Det är kunskap som en agent och inte en betraktare har och som normalt kommer till uttryck i agentens handlande. Med teoretisk kunskap avses resultatet av att man betraktar, reflekterar och drar slutsatser om världens beskaffenhet. Med praktisk kunskap menas något annat. Då rör det sig om att ha förmåga att handla på visst sätt, att på visst sätt kunna ingripa i vad som sker och åstadkomma vissa förändringar i världen.⁸⁹ Praktisk kunskap rör sådant vi tror oss kunna göra något åt, vad vi avsiktligt försöker åstadkomma, det vi gör av egen kraft till skillnad från det som händer oss. Det sistnämnda innefattar omständigheter vi inte kan påverka.⁹⁰

Praktisk kunskap kan ha både språkliga och icke-språkliga aspekter.⁹¹ Att utforma sådan kunskap kan innebära att medvetet och genom språklig reflektion bestämma sig för en viss handlingsväg, att t.ex. besluta sig för att detta skall jag göra. Praktisk kunskap kan vara av icke-språklig natur. Då innebär detta att "veta vad jag skall göra" inte nödvändigtvis att jaget språkligt formulerar det eller ens vet hur det språkligt skall beskrivas.

Hantverkskunskap förmedlas knappast i ord utan snarare genom praktisk demonstration och tillämpning, sådant som att sticka, laga mat eller måla akvareller. Man beslutar sig i dessa fall för att göra något på ett visst sätt,

⁸⁹ Vi måste skilja mellan praktisk kunskap och den teoretiska kunskap vi besitter om de praktiska kunskaper vi har.

⁹⁰ Går det att dra någon klar gräns mellan vad ett jag åstadkommer av egen kraft och vad som händer mig utan att jag kan påverka vad som händer? Knappast! Gränsen är både obestämmd och kontextuellt beroende. Detta gäller både "yttre" och "inre" omständigheter; det finns t.ex. medvetandetillstånd som jaget inte kan göra något åt, som finns där och som det inte riktigt kan kontrollera: passioner, depressioner och så vidare.

⁹¹ Polanyi, M., *The Tacit Dimension*, Roulledge & Kegan Paul, 1966.

men det betyder inte att man formulerar sitt beslut i diskursiva termer. Man sätter igång och gör så som man beslutat eller låter bli!

Praktisk kunskap utgörs av ett tänkande som är involverat i utövandet av praktiska förmågor och färdigheter. Sådant tänkande utgör inte något utöver handlandet utan är snarast en aspekt av det. I dessa fall rör det sig om "tänkande-i-handling".⁹² Mitt tänkande-i-handling reglerar och justerar agerandet; från tänkandet finns en direkt koppling till vad jag gör. Denna form av tänkande är en aspekt av handlandet. Handlingar tänks här som tidsligt utsträckta och komplexa helheter och tänkandet ingår som en integrerad del av denna helhet.⁹³

Vi måste skilja mellan att ha en praktisk färdighet och att ha teoretisk kunskap om den i betydelsen att kunna språkligt beskriva och reflektera över praktiska färdigheter. Därtill kommer att, många praktiska förmågor kan inte verbaliseras i betydelsen att ge en beskrivning av hur man gör. Att ha vissa förmågor och färdigheter måste också skiljas från att faktiskt utöva dem.

Vad har nu detta för relevans för att lägga jämställdhetsaspekter på meritvärdering? Att bedöma akademiska meriter är en praktisk förmåga. Och att kompetent kunna utöva denna förmåga innebär inte nödvändigtvis att teoretiskt kunna beskriva hur man gör. Det är inte säkert att bedömaren är medveten om enligt vilka kriterier han eller hon utgår från. Och det behöver inte vara de kriterier som hon eller han anger. Kunskap-i-handling är intelligent handlande och lärs in genom att handla. Det rör sig om ett lärande där man från början frivilligt avstår från misstro. En skråkunskap om man så vill.⁹⁴ Detta gäller nu praktiska förmågor i allmänhet och inte bara förmågan att bedöma vetenskapliga meriter.

Om man nu tar detta i beaktande så följer ett uppslag som jag skall komma tillbaka till längre fram. Om man överhuvudtaget skall förändra

⁹² Schön, D.A., *The Reflective Practitioner. How Professionals Think in Action*, Basic Books, 1983, Josefsson, I., *Kunskapens former. Det reflekterade yrkeskunnandet*, Carlssons, 1991, Molander, B., *Kunskap i handling*, Daidalos, 1996.

⁹³ Jag har hittills gjort en distinktion mellan teoretiskt och praktiskt tänkande samt konstaterat att i det senare fallet utgör tänkandet en aspekt av handlandet. Men hur är det med det teoretiska betraktandet av världen, med de sätt att tänka och de trosföreställningar jag har, finns det inte en nödvändig koppling till handling även när det gäller denna form av tänkande? Jag tror det. Att ha en viss trosföreställning eller vissa sätt att tänka och resonera torde innefatta vissa principiella konsekvenser på handlingsplanet även om de aldrig förverkligas.

⁹⁴ Schön, D.A., *The Reflective Practitioner. How Professionals Think in Action*, Basic Books, 1983.

meritvärdering, till exempel genom att beakta bristande jämställdhet, är åtminstone den första åtgärden snarare att medvetandegöra på vilket sätt meriterna bedöms än att tala om hur de skall viktas. Det senare kan naturligtvis också vara av vikt i ett senare skede. Den kompetente/a utövaren har inte nödvändigtvis en adekvat teori om utgångspunkterna för sin bedömning. Sakkunnigutlåtanden vilar på tyst kunskap om värderingar och prioriteringar. Hur ser denna tysta kunskap ut? Är den förutsatt i problematiseringen av meritvärdering i akademien?

3. Meritvärdering och habitus

Praxis kring meritvärdering skapas av professionen inom akademien. Det är en socialt konstruerad praxis som är föränderlig. Men det finns en interpersonell subjektivitet grundad på en gemensam kultur. Och här finns grunden för att meritvärdering trots allt uppfattas som något ”objektivt” och pålitligt.

Detta intryck kan förklaras med hjälp av habitus. Vi har ovan sett att organisationer besitter, relativt oberoende vilka individer som för tillfället verkar i dem, en stark reproducerande kraft att bevara sig själva intakta. Denna reproducerande kraft på överindividuell nivå verkar dock via individer. En aspekt av denna reproducerande kraft kan beskrivas som organisationens habitus.

Akademien, liksom andra organisationer, återskapar sig själv och det handlar om en till stora delar blind reproduktion. Denna reproduktion innefattar bland annat normer, värderingar, maktstrukturer och organisationssätt. Och bland dessa normer och värderingar finns kunskapsideal och vetenskapsideal. Det centrala begreppet ’vetenskaplig skicklighet’ är ett verktyg som inte är så medvetet artikulerat som man skulle kunna tro utan verkar implicit i handlandet.

Att kräva någon slags förändring av meritvärdering i akademien måste beaktas mot bakgrund av att hur meritvärdering faktiskt bedrivs åtminstone delvis är oartikulerat och därmed inte föremål för kritisk granskning utan snarare blint traderat. Meritvärdering ingår i organisationens habitus och att kräva förändring av meritvärdering innebär att ifrågasätta något synnerligen trögföränderligt. Det handlar om djupt liggande strukturer som endast delvis är medvetna men som behandlas som om det rör sig om något fullt rationellt och genomlyst.

Bourdieu's analys av akademien som ett fält av olika maktordningar mot bakgrund av hans begrepp ’habitus’ ger den ram inom vilken rekrytering, beslut om anställning och meritvärdering äger rum. Meritvärdering sker

inom ramen för reproduktion av olika maktordningar och är en del av dessa processer. Det kan till exempel röra sig om en viss persons utövande av makt, institutionell makt eller akademisk habitus. Reproduktion av maktordningar är som vi sett inte bara uttryck för enskilda agenters, grupper viljor och intresse utan sker också oberoende av enskilda agenter genom habitus.

Meritvärdering rör därtill själva kärnan i akademins verksamhet: vad är god vetenskap? Vad är vetenskaplig skicklighet?

Rekrytering och därmed meritvärdering är ofta ett medel för att säkra systemet och upprepat befästa habitus.⁹⁵ Men detta behöver inte ta sig uttryck av en medveten strategi eller ens medvetna avsikter utan ett oreflekterat och omedvetet upprepande av habitus. Det är helt enkelt en konsekvens av en lyckad insocialisering i akademien.

Om bristande jämställdhet ingår i habitus, vilket ju är fallet, kommer detta att omedvetet traderas. Systemet är helt enkelt diskriminerande i sig självt. Det innebär att systemets habitus genom att reproducera sig självt samtidigt utgör en kraft som motverkar förändring.

Norén påpekar att sakkunnigutlåtanden inte görs systematiskt utifrån i förväg uppställda gemensamma kriterier. Ansökningarna ser olika ut och sakkunnigutlåtanden behandlar inte ens de egna uppställda kriterierna systematiskt för alla sökande. Sakkunniga redogör därtill sällan för de kriterier de avser att tillämpa vid värderingen av de sökandes meriter. Detta försvårar överklaganden, undersökningar och utvärderingar av beslut om anställning.⁹⁶

Hur kan det komma sig att praxis ser ut på detta sätt? En nära till hands liggande tolkning är just att man tror att det rör sig om en relativt neutral och ”objektiv” bedömning och att det finns allmänt accepterade kriterier vilka ingår i habitus och kollektivt accepteras som giltiga.

Hur vetenskaplig skicklighet bedöms måste göras explicit för att kunna granskas och förändras. Krav på transparens för de värderingar och normer som styr synen på vetenskaplig skicklighet måste ställas. På förhand givna och därmed gemensamma kriterier är nödvändiga för att kunna jämföra olika sakkunnigas bedömningar av en och samma sökande eller av olika sökande.

⁹⁵ Bourdieu, P., *Homo Academicus*, Brutus Östlings förlag Symposion, Stockholm 1996, s.177-178.

⁹⁶ Norén, K., *Tjänst efter förtjänst?*, BAS, Göteborgs universitet, 1997.

Det är viktigt att frågan om *kriterier på vetenskaplig skicklighet* tas på allvar. Premisser och konklusioner måste för det första kunna hållas isär. Om det för det andra alltid funnes uppsatta kriterier, mot vilka t ex de sökande kunde följa de sakkunnigas resonemang och tjänsteförslagsnämndens beslut, skulle detta undanröja mycken misstänksamhet bland sökande. Vi tror inte att *en* standarduppsättning kriterier passar vid varje tjänstetillsättning, vid varje tjänstetyp och vid varje fakultet. Bland annat därför är det nödvändigt att kriterier på vetenskaplig skicklighet fastställs *för varje tjänst*. Vi tror vidare att dessa kriterier skall *fastställas i samband med att en tjänst ledigkungs*.⁹⁷

Det skall inte tas för givet att professionen inom akademien allmänt menar samma sak med "vetenskaplig skicklighet" eller att det finns *implicit* en på förhand given måttstock att hålla sig till när det gäller värdering av meriter och rangordning av sökande till en anställning.

Till att börja med behövs förutsättningar för att överhuvudtaget kunna jämföra sökanden till en viss anställning och enskilda sökandes meriter i förhållande till olika sakkunniga.

En sådan förutsättning för jämförelser är att ansökningar utformas mer likriktat till exempel med hjälp av så kallade portföljer. Vilka outtalade kriterier tillämpas vid beslut om anställning? Vad är det som egentligen värderas? För att kunna undersöka detta krävs på förhand givna och gemensamma kriterier utifrån vilka samtliga sökanden skall prövas av samtliga sakkunniga. Dessa kriterier bör vara uppsatta av andra än sakkunniga.

⁹⁷ Ds 1996:14 *Värdering av kvinnors respektive mäns meriter vid tjänstetillsättning inom universitet och högskolor*, Riis, U., och Lindberg, L, Stockholm, Utbildningsdepartementet, s.116.

Rättvisa och meritvärdering

1. Inledning

Låt oss anknyta till avsnittet om tidigare forskning ur nationellt perspektiv. Hur har man valt att undersöka meritvärdering i akademien ur jämställdhetsperspektiv/genusperspektiv? Vilket är då det typiska projektet som associeras med att undersöka meritvärdering i akademien ur jämställdhetsperspektiv/genusperspektiv? De huvudsakliga problemställningarna i undersökningarna är följande:

1. Får kvinnor anställning i proportion till sin andel av det totala antalet sökande?
2. Hur fattas besluten vid anställning? På vilka grunder tilldelas manliga respektive kvinnliga sökande anställning?
3. Finns det systematiska skillnader med avseende på hur man beskriver manliga respektive kvinnliga sökandes meriter?
4. Finns det systematiska skillnader med avseende på hur man värderar manliga respektive kvinnliga sökandes meriter?
5. Vilket kriterium är avgörande för att en manlig respektive kvinnlig sökande skall komma överst i rangordningen av sökande?
6. På vilka grunder sätts manliga sökande före kvinnliga sökande? På vilka grunder sätts kvinnliga sökande före manliga sökande?

Vi kan konstatera att det som undersöks är frågan om kvinnor respektive män klarar sig i akademien på likvärdiga villkor. I fokus är rättvisa för den enskilde individen, det vill säga enskilda kvinnor eller för kollektivet kvinnor och därmed fråga om diskriminering på grund av kön. Målet är jämställdhet i kvantitativ mening det vill säga en jämn könsfördelning mellan kvinnor och män på anställning som professor, lektor och forskarassistent inom akademien.

Tidigare forskning om meritvärdering ur jämställdhetsperspektiv fokuserar alltså just på rättvisa för individen. Annorlunda uttryckt: det problem som skall åtgärdas är diskriminering.

I detta avsnitt skall jag på principiell nivå diskutera meritvärdering i akademien i termer av en rättvisefråga. Uppfattningen att meritvärdering ur jämställdhetsperspektiv är en fråga om rättvisa rymmer inte ett perspektiv utan flera synsätt som inte nödvändigtvis är förenliga.

2. Individuell och kollektiv diskriminering

Vad innebär det att bli diskriminerad? Det är vanligt förekommande att skilja mellan individuell, kollektiv och strukturell diskriminering. Jag introducerar dessa begrepp kopplade till anställning ur jämställdhetsperspektiv.⁹⁸

Individuell diskriminering. Med detta avses diskriminering av enskilda individer då enskilda individer jämförs med varandra till exempel vid beslut om anställning. Diskriminering innebär i detta fall att besluten påverkas av faktorer vid sidan om de bedömda personernas reella kvalifikationer, till exempel av deras kön. Individuell diskriminering bygger på förutsättningen att lika fall skall behandlas lika.

Kollektiv diskriminering. Diskriminering av ett kollektiv inträffar då det faktiska utfallet av till exempel beslut om anställning inte speglar kvalifikationerna hos grupper som berörs av dessa beslut. Kan man visa att välmeriterade kvinnor mindre ofta befordras än välmeriterade män så är det ett exempel på kollektiv diskriminering. Kollektiv diskriminering kan vara resultat av individuell diskriminering men kan också bero på andra faktorer, till exempel utlysning av anställningar som bara män kan söka. Kollektiv diskriminering bygger alltså på förutsättningen att utfallet skall vara lika för jämförbara grupper.

Strukturell diskriminering. Denna form av diskriminering ligger på ett djupare plan än individuell och kollektiv diskriminering. Tanken är att det är strukturen i en viss grupps sociala situation som hindrar gruppen att skaffa sig de kvalifikationer som krävs för att till exempel gå vidare i karriären. Här spelar sådant som habitus och olika former av institutionaliserade former av maktutövning betydande roll.⁹⁹ Strukturell diskriminering handlar om lika möjligheter eller förutsättningar inom en struktur.

Låt oss börja med att diskutera de två först nämnda formerna av diskriminering. Hur förhåller de sig till varandra? Distinktionen mellan individuell och kollektiv diskriminering kan knytas till två rättvisebegrepp: rättvisa för individen och rättvisa för ett kollektiv.

Utgår man från rättvisa för individen åberopas individens medborgarrätt vilken borgar för likabehandling. Ett samhälle består av individer och det är bara individer som är bärare av rättigheter och skyldigheter. Jämställdhet

⁹⁸ Se Montgomery, H., *Diskrimineras kvinnor i universitetsvärlden?*, *Universitetslärares*, 7, s.4-5, 1996, Fransson, S., *Lönediskriminering*, Iustus Förlag, 2000, s.66.

⁹⁹ SOU 1990:44 *Demokrati och makt i Sverige. Maktutredningens huvudrapport*. Fransson, S., *Lönediskriminering*, Iustus Förlag, 2000.

kopplad till individuell rättvisa definieras i termer av individens rätt att inte bli diskriminerad på grund av sitt kön. Målet är en könsneutral behandling av individer.

Jämställdhetsarbete med denna grund är ett liberalistiskt arbete där utgångspunkten är att verka för individen fria val och självförverkligande. Hinder för den egna utvecklingen bör undanröjas och olika former av könsdiskriminering betraktas som ett sådana hinder.

Jämställdhetsarbete kan också ha som utgångspunkt att individer kan betraktas som representanter för ett könskollektiv och målet är jämn könsfördelning inom alla samhällsområden. Man talar då om en kollektiv rättvisa eller rättvisa för en grupp. Om målet för jämställdhetsarbete är jämn könsfördelning förutsätts att kön har betydelse. Om individers kön faktiskt inte inverkar på val av yrken eller individers förmåga är jämn könsfördelning inget mått på jämställdhet. Viktiga argument för denna position är representation av båda könen samt demokrati.

Det finns problem också förbundet även med denna position. Vem definierar kollektivets intresse? Vilka kollektiv skall tillskrivas rättigheter? Hur ser förhållandet mellan rättvisa för individen och kollektiv rättvisa ut?¹⁰⁰ Om man utgår från rättvisa för individen hur ser man då på jämn könsfördelning?

Om jämställdhet betyder frånvaro av diskriminering för individen så har jämn könsfördelning i sig inget egenvärde. Grunden för jämställdhet är då individens skydd mot diskriminering. Målet är avskaffande av alla könsrelaterade hinder för självförverkligande.

Jämn könsfördelning kan naturligtvis uppstå som en effekt av individuell rättvisa. Frånvaro av diskriminering för individen kan ge upphov till könsbalans, de fria valen gör att jämn könsfördelning uppstår eftersom diskriminerande hinder är borta.

Men följande möjligheter är också logiskt möjliga. Det kan råda jämn könsbalans statistiskt sett och fullständig brist på jämställdhet i betydelsen frånvaro av könsdiskriminering för individen. Alla utsätts nämligen för diskriminering. Det kan även råda jämställdhet i betydelsen frånvaro av diskriminering för individen och samtidigt ojäm könsbalans. De fria valen leder inte till jämn könsfördelning och eftersom individen inte diskrimineras råder jämställdhet. Fria val konserverar helt enkelt rådande stereotyper.

¹⁰⁰ Lundström, M., *Jämställdhet eller sexistisk rättvisa? - en kritisk studie av svensk jämställdhetspolitik*, SNS Förlag, 1996.

Om kollektiv rättvisa antas vara det primära, kan jämställdhetsarbete ha som effekt att man verkar för jämn könsfördelning på bekostnad av individuell rättvisa.¹⁰¹ Statistisk fördelning mellan grupper är ett härlett mått på jämställdhet. Jämn könsfördelning är i detta fall inte en konsekvens av arbete för individuell rättvisa utan det primära målet för verksamheten och jämställdhetsåtgärder behöver inte vara riktade mot enskilda individer utan vara riktade mot att arbeta strukturellt.

Tesen i denna bok är att regeringen har frångått den medborgarättsliga innebörden av jämställdhet till förmån för en symbolpolitisk, sexistisk "rättvisa". Kravet på könsbalans blir viktigare än kampen mot diskriminering av medborgare. Man använder sig därför av könsdiskrimineringens egen logik och egna mekanismer i stället för att bekämpa dem.¹⁰²

Det finns flera möjligheter, till exempel att individuell diskriminering föreligger men inte kollektiv diskriminering. Det beror på att det jämnar ut sig när man jämför grupper, individuell orättvisa kan ge upphov till grupprelaterad rättvisa. En ytterligare möjlighet är att kollektiv diskriminering föreligger men inte individuell diskriminering. Systemet tillämpas utan att enskilda individer diskrimineras i jämförelse med varandra. Men systemet diskriminerar när det tillämpas korrekt, de normer och värderingar som systemet bygger på gynnar till exempel det ena könet på bekostnad av det andra.

Hur skall vi då ställa oss till alla dessa möjligheter? Min egen syn på den emancipatoriska potentialen i olika förhållningssätt är att ett renodlat individperspektiv, den liberalistiska modellen, inte är en framkomlig väg. Genusforskningen har gång på gång visat hur nödvändigt det är med någon form av kollektivt och strukturellt synsätt.

Enligt den liberala individualismen är det rent av anstötligt och förtryckande att dela in grupper på grundval av ras, genus, religion och sexualitet och att handla som om dessa etiketter skulle säga

¹⁰¹ Att införa positiv särbehandling är ett exempel på jämställdhetsarbete inriktat på könskollektiv. Positiv särbehandling kan kritiseras just mot bakgrund av att individuella orättvisor inte kan gottgöras med kollektiv rättvisa. Se Bondestam, F., *Färre tjänster, fler kvinnor: En undersökning av Uppsala universitets försöksverksamhet med positiv särbehandling*, Jämställdhetskommittén, Uppsala universitet, 1999.

¹⁰² Lundström, M., *Jämställdhet eller sexistisk rättvisa? - en kritisk studie av svensk jämställdhetspolitik*, SNS Förlag, 1996, s.19.

något väsentligt om människors erfarenheter, förmågor och möjligheter. Den enda emancipatoriska hållningen är att uppfatta och behandla människor som föränderliga och unika individer. Denna individualistiska ideologi skyler emellertid i realiteten över existerande förtryck. Om man inte tänker sig kvinnor som någon slags grupp är det inte heller möjligt att se förtrycket av kvinnor som en systematisk, strukturerad och institutionell process.¹⁰³

Det är naturligtvis synnerligen problematiskt hur en sådan formering av gruppen kvinnor låter sig göras utan medföljande problem med essentialism. I detta sammanhang har Young ett intressant uppslag där hon menar att det som förenar den politiska gruppen kvinnor inte alls är gemensam identitet utan gemensam fakticitet.¹⁰⁴ Det handlar om gemensamma livsbetingelser i form av praxis-tröga inskränkningar i kvinnors handlingsutrymme för en grupp med högst olika identiteter. Dessa könsrelaterade inskränkningar är något som alla kvinnor på ett eller annat sätt måste förhålla sig till. Men detta genererar inte en gemensam identitet eftersom det finns en uppsjö av olika sådana förhållningssätt att välja mellan.

3. Strukturell diskriminering

Hur ser förhållandet mellan strukturell diskriminering och meritvärdering ut? Strukturell diskriminering¹⁰⁵ innebär att en organisationen fungerar på så sätt att beslutsvägar, normer och värderingar, befattningsstruktur och så vidare ger olika grad av utrymmer för olika intressen och att vissa grupper därmed systematiskt strukturellt diskrimineras. Annorlunda uttryckt: diskriminering är inbyggt i organisationens habitus.¹⁰⁶

¹⁰³ Young, I., M., *Att kasta tjejkast. Texter om feminism och rättvisa.*, Atlas, 2000, s. 223.

¹⁰⁴ Young, I., M., Genus som serialitet: Tankar om kvinnor som ett socialt kollektiv., i *Att kasta tjejkast. Texter om feminism och rättvisa.*, Atlas, 2000, s. 216-254.

¹⁰⁵ Wahl, A., *Könsstrukturer i organisationer*, Ekonomiska Forskningsinstitutet, Handelshögskolan i Stockholm, Handelshögskolan i Stockholm, 1992.

¹⁰⁶ Den juridiska distinktion mellan direkt och indirekt diskriminering anknyter till skillnaden mellan å ena sidan individuell och kollektiv diskriminering och å andra sidan strukturell diskriminering.

Diskrimineringslagstiftningen är uppbyggd kring arbetsgivarens skyldighet att vidta aktiva åtgärder för att främja mångfald samt förhindra och förebygga diskriminering.

Syftet med förbudet mot direkt diskriminering är att förhindra att arbetsgivare i det enskilda fallet fattar beslut som står i osaklig särbehandling eller missgynnande. I detta fall finns ett rakt orsakssamband mellan i förhållande till diskrimineringsgrunden. Det är just diskrimineringsgrunden, till exempel kön, som är det särskiljande kriteriet.

Syftet med förbudet mot indirekt diskriminering är att förhindra att arbetsgivare fattar beslut som leder till osakligt särbehandling och missgynnande av en grupp arbetstagare jäm-

Att motverka strukturell diskriminering innebär att arbeta för lika möjlighet för alla i en organisation, att alla skall kunna växa och utvecklas. Om vi sammanför begreppet 'strukturell diskriminering' med meritvärdering ur jämställdhetsperspektiv blir följden ett ifrågasättande av att det meritokratiska systemet i akademien fungerar utifrån genusperspektiv.

Undersökningen av anställningar vid Göteborgs universitet visar att kvinnor har sämre framgångsfaktor än män när de söker anställning som lektor.¹⁰⁷ Vad beror det på? Vi har tidigare konstaterat att det för det första är möjligt att de som grupp är lika kompetenta som män och därmed diskrimineras individuellt och/eller kollektivt när de söker anställning och inte får anställning efter förtjänst. För det andra är det möjligt att kvinnor som grupp har sämre kompetens än män som grupp och därmed inte diskrimineras individuellt och/eller kollektivt vid beslut om anställning. Strukturell diskriminering komplicerar dock bilden och lämnar öppet för möjligheten att diskriminering föreligger även om kvinnor bedöms ha sämre kompetens *enligt rådande system*. Strukturell diskriminering påverkar nämligen möjligheten att skaffa sig formell kompetens.

De olika begreppen 'diskriminering' skiljer sig åt på flera olika sätt. Här kan vi konstatera att strukturell diskriminering skiljer sig från såväl individuell som kollektiv diskriminering genom att de sist nämnda formerna av diskriminering förutsätter ett rådande system. Strukturell diskriminering däremot ifrågasätter om systemet fungerar. Om meritvärderingssystemet påverkas av strukturell diskriminering innebär det att systemet inte kan avgöra vem som är mest kompetent det vill säga bäst meriterad.

En variant på samma tankegång uppstår om man skiljer mellan formellt system och praxis. Ett formellt könsneutralt system kan ha reellt könsdiskriminerande konsekvenser.

Rättsordningen präglas av principen om könsneutralitet och syftet är likabehandling av könen. Jämställdhetslagen till exempel är formellt köns-

fört med en annan grupp arbetstagare. I detta fall finns inget rakt orsakssamband mellan handling och diskrimineringsgrunden, särskiljande kriteriet är något annat än diskrimineringsgrunden men effekten blir diskriminerande. Diskrimineringsförbudet är uppbyggt enbart på objektiva rekvisit. Det subjektiva rekvisitet, avsikt att diskriminera, saknas således. Se Fransson, S., *Lönediskriminering*, Iustus Förlag, 2000.

Med indirekt diskriminering avses alltså att diskriminering föreligger utan att det finns avsikt att diskriminera, och det kan handla just om strukturella omständigheter som fungerar diskriminerande. Begreppen 'indirekt diskriminering' och 'strukturell diskriminering' är därmed uppenbart besläktade.

¹⁰⁷ Larsson, C., Anställning/tjänst som professor, lektor eller forskarassistent vid tre fakulteter åren 1996-2000. Stencil. *Göteborgs universitet*, juni 2003.

neutral. Samtidigt utgår den från hittillsvarande normer för anställning, lönesättning och arbetsorganisation. Och dessa normer har vuxit fram i ett förvärvsliv huvudsakligen utformat av män för män och som diskriminerar kvinnor.¹⁰⁸ Lagstiftning mot diskriminering på grund av kön däremot inför kön som en variabel av betydelse men syftet är att uppmärksamma kön för att skall man kunna verka för att kön inte har betydelse.

Formellt har alla samma rätt men knappast reellt. Förhoppningen att en i formell mening könsneutral lagstiftning skall kunna fungera bygger på den tysta förutsättningen att vi lever i en värld där alla har ungefär lika möjligheter och att åtgärder för att öka valmöjligheter påverkar alla lika. Likabehandling gynnar alla. Men så är det ju inte. På ett reellt plan har vi olika mycket frihet och olika många valmöjligheter. Könstillhörighet är en faktor som påverkar de valmöjligheter som står till buds och begränsar vilka handlingsmöjligheter som finns att välja mellan.

Förbud mot könsdiskriminering ställer krav på att hittills formellt könsneutrala, men i praktiken dolt könsspecifika regler, skall tillämpas könsneutralt.¹⁰⁹

Dagens könsneutrala rättsordning är därför paradoxal. Syftet är emfatiskt könsneutralt: i princip ska ingen hänsyn tas till kön. Just därför har rättsordningen kommit att innefatta en ny typ av köns-specifika regler – jämställdhetsnormerna. För att de könsneutrala reglerna ska kunna följas är det nödvändigt att synliggöra och fokusera på kön.¹¹⁰

Krav på likabehandling förefaller åtminstone vid en första anblick demokratiskt och riktigt men sådana krav kan i praktiken vara förbundet med konserverande av rådande system. Vad är lika fall? För att kunna avgöra det förutsätts i analysen universella normer i form av till exempel lagar, umgängesregler, internationella konventioner som bedömningen förutsätter och därmed könsdiskriminerande sociala system. För att avgöra om diskriminering föreligger måste man överföra den formella definitionen till faktiska förhållanden. Här finns möjligheten att diskriminering smyger sig in genom accepterade föreställningar som tillämpningen vilar på.

¹⁰⁸ Dahlberg, A., Jämställdhetslagen som paradox och konstruktion, i red. Nordborg, G., *Kvinnoperspektiv på rätten*, Instus förlag, Uppsala 1995, s.37. (21-45).

¹⁰⁹ Ibid. s.25.

¹¹⁰ Ibid. s.26.

4. Struktur och individ

Att kvinnor har sämre möjligheter att ta sig fram i det akademiska systemet kan ha flera orsaker. Man kan för det första lägga orsakerna utanför eller innanför akademien.

Ett sätt att lägga orsaken utanför akademien är att betrakta problemet som ett utslag av "kvinnors brister". Detta kan i sin tur göras ur ett individuellt och ett strukturellt perspektiv. En individuell förklaringsmodell är kvinnor inte är lämpade för vetenskapligt arbete, deras "natur" gör dem mer lämpade för andra sysselsättningar. Kvinnor i akademien är därmed inte lika kompetenta som män i akademien på grund av denna sin natur.

En strukturell förklaringsmodell utgår från att problemet på något sätt finns hos kvinnorna och det beror på kvinnors livsvillkor i samhället. Hem och barn tar mycket tid, kvinnor utifrån sina livsvillkor har lägre ambitioner och vill inte göra karriär, kvinnor har högre krav på trygghet, kvinnor behöver mer uppmuntran, kvinnor saknar förebilder, kvinnor vill utifrån sina livsvillkor forska på andra områden än de som ligger på forskningsfronten, kvinnor har dåligt självförtroende och så vidare.

Det faktum att det är få kvinnor som har anställning som professor eller elektor inom akademien beror enligt dessa resonemang inte på akademins utformning utan på kvinnors annorlunda livsvillkor i samhället i stort. Kvinnor är helt enkelt inte lika kompetenta som män och får därför inte anställning i proportion till sin andel av det totala antalet sökande. Man tar för då givet att bedömningsinstrumenten är bra.

Om vi utgår från förutsättningen att akademien är ett meritokratiskt system, att akademien innefattar ett fungerande sätt besluta om anställning från ett meritokratiskt perspektiv, men söker efter orsaken till att kvinnor har svårare än män att få anställning inom det akademiska systemet vad blir konsekvenserna? Även i detta sammanhang finns utrymme för individuell och strukturell tolkning.

På ett individuellt plan är bristande rättvisa för individen en konsekvens av bristande tillämpning av ett i princip fungerande system för beslut om anställning. Annorlunda uttryckt: bedömningsinstrumentet fungerar i princip men det brister ibland i tillämpningen. Vid tillsättning av enskilda anställningar diskrimineras kvinnliga sökanden. Att lägga jämställdhetsperspektiv på meritvärdering innebär i detta fall att granska praktiken kring beslut om anställning och möjligheten att kvinnors meriter bedöms sämre än mäns meriter trots att de inte är sämre och därmed diskrimineras just för att

de är kvinnor.¹¹¹ Andra möjligheter är att kvinnor bedöms vara sämre meriterade än män, meriter som tillhör kvinnliga sökande beskrivs annorlunda och/eller värderas inte lika högt som meriter vilka tillhör manliga sökande, olika kriterier tillämpas på manliga och kvinnliga sökande eller sammanställningen av meriter sker till förmån för manliga sökande.

Ur ett strukturellt perspektiv diskrimineras kvinnor vid beslut om anställning därför att systemet självt är diskriminerande. Akademin diskriminerar och det är ett "systemfel". Annorlunda uttryckt: det ingår i akademins habitus att kvinnor diskrimineras och det handlar om "djupare" problem än praktiken kring beslut om anställning.

¹¹¹ Se Wennerås, D., och Wold, A., Nepotism and sexism in peer-review, *Nature* 387, 341-343, 1997.

Meritvärdering, reproduktion och förändring

1. Meritvärdering och diskriminering

Låt oss nu gå tillbaka till analysen av olika innebörder av att lägga jämställdhetsperspektiv på meritvärdering. Ett jämställdhetsarbete med kvantitativ inriktning, inriktat på rättvisa för individer/och eller könskollektiv kan som vi sett i det föregående inriktas på frågan om könsdiskriminering.

För att kunna tala om könsdiskriminering och kunna avgöra om det har inträffat måste man utgå från ett gällande system. Det är mot bakgrund av någon form av normsystem som någon kan bedömas vara diskriminerad. Man kan till exempel pröva om individer av olika kön diskrimineras vid beslut om anställning men då utgår man från gällande system för rekrytering. Diskriminering måste hävdas mot gällande norm som i sig inte ifrågasätts. Den forskning om meritvärdering och kön som presenterats i det föregående förefaller ha en sådan utgångspunkt.

Om man betraktar meritvärdering i termer av individuell könsdiskriminering handlar det om att avgöra hur enskilda tillsättningsärenden behandlas, till exempel om värdering av en kvinnas meriter i jämförelse med värdering av en mans meriter behandlas lika, under förutsättning att de båda är lika väl meriterade. Prövningen sker mot bakgrund av rådande system för meritvärdering och målet är att "lika fall skall behandlas lika".

Om man betraktar meritvärdering i termer av kollektiv könsdiskriminering handlar det om kvinnor som grupp diskrimineras i förhållande till män som grupp. Istället för att fokusera på individens rätt är det grupprättigheter som beaktas. Prövningen sker även i detta fall mot bakgrund av rådande system för meritvärdering och målet är att likabehandling av gruppen män och gruppen kvinnor.

Men om meritvärdering enligt gällande system är utgångspunkten för prövningen av individuell och kollektiv diskriminering och detta system är diskriminerande vad är det egentligen som avgörs? Om systemets normer gynnar det ena könet på bekostnad av det andra måste man gå djupare och undersöka systemet, det vill säga den plattform mot vilken individuell och kollektiv diskriminering skall avgöras.

Jag har infört tre begrepp 'diskriminering': individuell diskriminering, kollektiv diskriminering och strukturell diskriminering. Är det vettigt att tala om diskriminering i samtliga fall? Det rör sig om olika typer av företeelser. Såväl individuell som kollektiv diskriminering förutsätter gällande praxis. Strukturell diskriminering avser något annat. Här handlar det om att

ändra strukturer och det förutsätter kritiska perspektiv, att kritiskt granska normer och värderingar som tas för givna i habituerad praxis. Individuell och kollektiv diskriminering snarare handlar om effekter av diskriminerande handlingar medan strukturell diskriminering handlar om bakomliggande orsaker till diskriminerande handlingar. Strukturell diskriminering bygger på insikten att systemet är diskriminerande.

Att lägga jämställdhetsperspektiv på meritvärdering i den meningen att det handlar om individuell och/eller kollektiv diskriminering är ett systembevarande jämställdhetsarbete. Att granska meritvärdering i ljuset av strukturell diskriminering däremot pekar mot ett systemförändrande jämställdhetsarbete.

2. Meritvärdering och habitus

Att betrakta meritvärdering ur jämställdhetsperspektiv på ett systembevarande sätt innebär att beakta att meritvärdering är en del av akademins habituerade reproduktion.

Med sitt begrepp 'habitus' beskriver Bourdieu att vi med nödvändighet befinner oss i ett sammanhang som påverkar vårt sätt att handla och bete oss just genom att vissa handlingar och beteenden är habituerade. De existerar som vanor, sedvänjor eller som ett eftersträvansvärt sätt att handla i en specifik kontext. Habitus genererar sätt att varsebli, sätt att känna, sätt att tänka och så vidare.

En individs handlande styrs delvis av att "strukturen talar i honom eller henne", utan att han eller hon nödvändigtvis vet om det eller till och ibland mot agentens egen vilja. Bourdieu fångar den dubbla processen att agenten lever i en struktur samtidigt som agenten med sitt handlande delvis konstituerar den omgivande strukturen. Den omgivande strukturen är (åtminstone delvis) socialt konstruerad och därmed föränderlig. Habitus utgör på en och samma gång en levd struktur som är internaliserad i handlandet och en socialt konstruerad struktur som är en förutsättning för handlande.

Habitus är en överindividuell kraft, som innefattar systemmakt, härbärgerad i individer, men relativt oberoende specifika individer. Byts ett antal individer ut i en organisation är risken överhängande att habitus endast marginellt förändras utan härbärgeras även av dessa nya individer. Systemet är så att säga starkare än individen.

Bourdieu använder sitt begrepp 'habitus' för att förklara varför organisationer är trögföränderliga. Bourdieus begrepp 'habitus' förklarar vanor, tra-

ditioner och varaktiga institutioner. Och ingår könsförtryck i habitus ingår det som en horisont i allt handlande.

Att betrakta meritvärdering som en aspekt av en organisations habitus är en nyckel till en djupare förståelse av meritvärderingens roll. I akademien. De normer och värderingar som utgör utgångspunkten för meritvärdering ingår i organisationskulturen och reproduceras relativt oberoende vilka individer som ingår i denna kultur genom insocialisering. Och just på grund av att det rör sig om något habituerat vilket skapar stabilitet men är därmed synnerligen svårföränderligt.

Om det system som styr en organisation är könsdiskriminerande via sitt habitus påverkas denna könsdiskriminering endast marginellt genom arbete med individ och kollektiv diskriminering. Ett systembevarande jämställdhetsarbete är just bevarande och initierar inte djupgående förändring. Problemet ligger djupare, på strukturell nivå, och handlar om maktförhållanden, normer och värderingar.

3. Meritvärdering och systemförändring

Om man placerar meritvärdering i habitus och därtill beaktar att den är gemensam för både män och kvinnor så följer att verksamhetens innehåll inte nödvändigtvis förändras i någon större utsträckning av att man ökar det underrepresenterade könets antal.

Bourdieu gör dock ingen tydlig skillnad mellan habitus, vår förställning om habitus och vårt förhållningssätt till habitus. Visst kan det handlande subjektet felaktigt ha en föreställning om fria val när det egentligen är habitus som styr handlandet. Men vi kan, utifrån ett kritiskt perspektiv, bli varse habitus och kritiskt analysera habitus. Och då kan vi också förhålla oss till habitus på olika sätt: anamma, se alternativ, göra uppror och arbeta för en förändring. Om sambandet mellan habitus och förändring säger Bourdieu inte mycket och övervärderar därmed habitus reproducerande kraft och "blinda" agenter. Annorlunda uttryckt: Bourdieu för sin diskussion av habitus helt i avsaknad av förändringsperspektiv.

Att lägga jämställdhetsperspektiv på meritvärdering kan också innebära ett radikalt jämställdhetsarbete som innefattar djupgående organisationsförändring.¹¹² I detta fall handlar det om att ändra habituerade aspekter av orga-

¹¹² Jag vill här påminna om att jag inte för diskussionen i form av dikotomier, till exempel i termer av systembevarande *eller* systemförändrande jämställdhetsarbete. Båda formerna av jämställdhetsarbete är nödvändiga. Det rör sig om analytisk indelning som i verkligheten utgör olika sidor av organisationsförändrande arbete.

nisationskulturen. Och då är vi tillbaka till åtgärder med inriktningen att medvetandegöra, höja kunskapsnivån och ställa krav på kulturförändring.

Det finns dock av naturliga skäl ett spänningsförhållande mellan systembevarande och systemförändrande jämställdhetsarbete. Och detta har bland annat att göra med spänningsförhållanden mellan olika maktfält för att återigen tala med Bourdieu.

Alla som verkar i en organisation är en del av denna organisations habitus. Och habitus styr medlemmarna i organisationen med en slags blind automatik som de inte på något sätt behöver vara medvetna om. Om meritvärdering och beslut om anställning är en del av denna blinda automatik och jämställdhetsarbete kräver någon slags förändring inom detta område, så innebär det att den person som skall utföra detta förändringsarbete på en och samma gång är styrd av habitus på sätt som inte är kända och samtidigt skall åstadkomma förändring. Eftersom habituerade krafter motverkar förändring innebär det att denna person på en och samma gång, inom sig, bär på förändring och motstånd mot förändring. Även den maktperson som har position nog att besluta om införandet av genomgripande förändringar inom en organisation bär samtidigt habitus inom sig och möter dess motstånd hos andra.

Vi samtidigt både styr och blir styrda och ingår i flera nätverk av maktrelationer. Frågan är om någon har överblick över samtliga dessa nätverk. Det är knappast troligt. Men att lägga jämställdhetsperspektiv på meritvärdering med krav på någon form av genomgripande förändring är ingen lätt uppgift eftersom meritvärdering är en del av akademins habituerade reproduktion.

Mot denna bakgrund är en väsentlig förutsättning för att kunna lägga jämställdhetsperspektiv på meritvärdering i organisationsförändrande syfte en kunskapsutveckling i bemärkelsen att lära sig att lägga olika maktperspektiv på samma handling. På detta sätt lär man sig nya perspektiv på den organisation man ingår i. Och då skall man inte glömma att kunskap om makt är en aspekt av maktutövning. Föreställningen om makt är en faktor som styr handlandet.

Meritvärdering, kunskap och makt

1. Rättvisa och kvalitet

Vad är det övergripande syftet med jämställdhetsarbete? I det föregående har vi sett att jämställdhet kan betraktas som en rättvisefråga i olika bemärkelser. Men det finns även andra möjliga syften med jämställdhetsarbete. Kvalitetsargument av olika slag hörs allt oftare i detta sammanhang.¹¹³

Låt oss anta att jämställdhetsarbetet i en organisation ingår i organisationens kvalitetsutveckling. Vad är det då som jämställdhetsarbetet skall bidra till att utveckla? Ett nära till hands liggande svar är att det är kvaliteten hos det som produceras i organisationen som skall utvecklas till det bättre.

Universitetens och högskolornas produkt är kunskapsbildning och kunskapsöverföring eller forskning och undervisning. Produkten är processer, talade eller nedskrivna. Det är med andra ord kvaliteten hos dessa processer som skall utvecklas till det bättre. Därtill kommer kvalitetsutveckling i organisationen i övrigt, dess ledarskap för att nämna ett exempel.

En grundtanke med jämställdhetsarbete i termer av förbättrad kvalitet är att ett tvåkönat perspektiv är rikare än ett enkönat perspektiv. Båda könens erfarenheter skall tas till vara vilket genererar fler frågeställningar, fler sätt att lösa problem, beaktar skillnader mellan kvinnors och mäns värderingar samt gynnar ett kritiskt förhållningssätt. Jämställdhet skapar helt enkelt ett kreativt klimat och ett klimat som främjar inläring. Jämställdhet har också en pedagogisk dimension. Bra undervisning är undervisning som kan integrera ny erfarenhet, nya kunskaper till en redan befintlig världsbild. Det är därför högst väsentligt att kunna relatera det som förs fram i undervisningen till sig själv, till sina egna erfarenheter. Och för att det skall vara möjligt måste båda könens erfarenheter på olika sätt finnas med i undervisningssituationen.

Ett ytterligare kvalitetsargument är det så kallade ”begåvningsreservsargumentet”. Jämställdhetsarbete genererar ytterligare kvalitetshöjande egenskaper, nämligen att tillföra kompetens. Om båda könen tillåts arbeta och verka på lika villkor i en organisation tar man till vara den outnyttjade begåvningsreserv som det underrepresenterade könet utgör i en icke-jämställd organisation. Kunskapsprocessen får på så sätt högre kvalitet.

¹¹³ För en diskussion kring olika syften med jämställdhetsarbete se, Mark, E., *Jämställdhetsarbete. Teorier om praktiker*, Jämställdhetskommitténs skriftserie, nr 1, Göteborgs universitet, 2000. Detta avsnitt bygger på denna rapport.

Kvalitetsargument för jämställdhet är inte så självklara som de ofta framställs. Vi har konstaterat att kvalitetsbedömningar är grundade på värderingar. Vilka värderingar? Vems värderingar? I ett systembevarande jämställdhetsarbete innebär hög kvalitet att makthavarnas perspektiv gynnas. Om man oreflekterat låter jämställdhetsarbetet ingå i en organisations kvalitetsutveckling och inte uppmärksammar att hög kvalitet ofta innebär att makthavarnas perspektiv gynnas, arbetar man snarare för att mångfalden fortsätter att snäva in och för att ytterligare konsolidera det ena könets tolkningsföreträde.

Statsmakternas sammanlänkning av jämställdhet och höjd kvalitet vilar på en ytterligare, och alls inte självklar, premiss: kvinnor och män är väsentligen olika.¹¹⁴ När jämställdhetsarbete grundas på antagandet att könen är olika till sin natur innebär jämställdhet att *respektera olikheten*. Att till exempel ha kunskap om könen olikheter för att pedagogiskt kunna bemöta flickor och pojkar utifrån denna kunskap. Könstillhörigheten påverkar människors erfarenheter, sätt att tänka, livsideal. Män och kvinnor utvecklar därmed olika perspektiv och sätt att tänka. Om denna olikhet får samspela i en skapande, dynamisk process befrämjas kreativiteten i kunskapsbildning och kunskapsöverföring.

Men jämställdhetsarbete kan också grundas på det motsatta antagandet, syftet med jämställdhet är en *strävan efter likhet* och likaberättigande. Könen skall idealt leva under likvärdiga livsvillkor, det vill säga ”delad makt och delat ansvar” för att använda titeln på regeringens proposition om jämställdhetspolitiken 1993/1994.

Att låta jämställdhet betyda respekt för könsolikheter kan dock vara riskfyllt om det leder till att man cementerar stereotypa könsmonster. Den postulerade lyhördheten för individen får till följd att könen låses fast i sina respektive fällor och motarbetar att individer överträder traditionella könsmonster. Könen *är* olika och underförstått *bör* vara det.

Grundar man jämställdhetsarbete på strävan efter likhet uppstår även då problem nämligen att kvinnor förväntas leva enligt rådande manlig normering.

Vad jag nu vill sammanlänka är jämställdhetsarbete som ett kvalitetsarbete men inte nödvändigtvis grundat i makthavarnas värderingar utan med ett organisationsförändrande syfte där olika maktordningar kan komma att

¹¹⁴ Detta kan i sin tur delas upp i empirisk och normativ mening. Vi har skillnaden mellan att kvinnor och män *är* olika och att kvinnor och män *bör* vara olika.

ifrågasättas. Vad innebär det att lägga ett sådant jämställdhetsperspektiv på meritvärdering?

2. Kritiska perspektiv på akademien

Ett systemförändrande jämställdhetsarbete utgår från någon form av kritiskt perspektiv. I detta avsnitt vill jag skilja mellan internt och externt grundade kritiska perspektiv i detta sammanhang. Och därmed ytterligare sätt att lägga jämställdhetsperspektiv på meritvärdering.

För att kritiskt granska en organisation, till exempel akademien, måste man ha djupgående kännedom om denna organisation. Sådan kännedom kan ha sin grund i att man ingår i organisationen och så att säga känner den inifrån. Samtidigt kräver naturligtvis kritisk granskning både distans och någon form av kritiskt perspektiv. Mellan dessa båda förutsättningar råder ett spänningsförhållande: den som ingår i en organisation och har internaliserat dess habitus mer eller mindre oreflekterat skall samtidigt förhålla sig kritiskt distanserat till samma företeelse.

Därtill kommer att den position i organisationen som en person med uppgift att kritiskt granska samma organisation har, utgör en kunskapsteoretisk utgångspunkt för denna granskning. Att inneha en position innebär att vissa intressen att försvara, att både ha viss makt och sakna annan makt och detta styr hur man ser på den egna organisationen.

Mot bakgrund av dessa förhållanden inställer sig frågan: Hur skall man då förfara vid en intern granskning och kritik av akademien? Går det överhuvudtaget att vetenskapligt granska akademien?¹¹⁵

Om det skall vara möjligt är det enligt min uppfattning varken önskvärt eller ens möjligt att utplåna sig själv som undersökande subjekt. Den forskare som undersöker akademien är en del av undersökningen och hans eller hennes position utgör en utgångspunkt för undersökningen som måste problematiseras. Att öppet deklarerat sin verklighetsuppfattning och sitt perspektiv är enligt min mening en nödvändig aspekt av ett sådant projekt.

Det är himmelsvid skillnad mellan att genom habitus reproducera organisationens blinda systematik och interna logik samt att kritiskt granska detta. Hur skapas den distans inom forskaren själv som gör denna process möjligt? Är det möjligt? Institutionaliserade praktiker är kollektiva försvarssystem som söker fly angrepp på sin verklighetsuppfattning.

¹¹⁵ En diskussion kring detta tema finns i Bourdieu, P., *Homo Academicus*, Brutus Östlings förlag Symposium, Stockholm 1996, kapitel 1.

Därtill kommer att forskning om akademien är en form av maktutövning och tagen för sig själv är en påverkansmöjlighet. För vilka syften är kritiken utformad? Är forskning om akademien för någon eller några ett led i att behålla makten?

Om vi återgår till frågan om vad ett systemförändrande kvalitetsgrundat jämställdhetsarbete innebär och vad ett sådant arbete har för konsekvenser för meritvärdering, kan vi konstatera att en internt grundad kritik och systemförändring på många sätt är en problematisk process som motarbetas av organisationens habitus.

Men akademins förändring sker naturligtvis inte bara i en internt formad process, externa krav på förändring från politiker och andra är den andra sidan av myntet. Externa krav på förändring av akademien utformas utan inifrånsperspektiv av akademien vilket naturligtvis är en begränsning. Å andra sidan utformas sådan kritik utifrån ett friare förhållande till habitus och därmed öppnas möjligheten till krav på mer djupgående förändringar.

3. Genus, individ och kultur

Vi har hittills talat om att lägga jämställdhetsperspektiv på meritvärdering utifrån premisen att det handlar om könade individer, kvinnor och män i en organisation som inte kritiseras. Diskussionen har knutits till jämställdhetsarbete i bemärkelse av ett arbete inriktat på att skapa ökad rättvisa för individer eller grupper och resonemangen har varit utformade från ett internt akademiskt perspektiv. I det som följer avser jag att utarbeta ytterligare jämställdhetsperspektiv på meritvärdering men från andra utgångspunkter. Jag kommer att utgå från jämställdhet som en kvalitetsfråga, ett organisationsförändrande perspektiv som innefattar maktförskjutningar och utgår därtill även från externa krav på förändringar av akademien.¹¹⁶ Därtill kommer att lämna individnivån för ett strukturellt betraktelsesätt.

Universitet och högskolor är viktiga samhällsinstitutioner med uppgift att skapa ny kunskap och utbilda för framtida yrkes- och samhällsliv. Dessa institutioner besitter därtill kunskapsideal som går utöver det interna akademiska arbetet. De kunskapsformer som akademien bedömer som vetenskaplig kunskap är stilbildande för uppfattningar om kunskap även i resten

¹¹⁶ Det förtjänas att påpeka att jämställdhetsarbete med kvalitativ inriktning kan vara både organisationsbevarande och organisationsförändrande. Hur ser då ett systembevarande jämställdhetsarbete med kvalitativ inriktning ut? En i dagsläget inte ovanlig inriktning på jämställdhetsarbete är ett kvalitetsarbete med utgångspunkt från rådande organisation och maktfördelning som är inriktat på organisationskulturen ur jämställdhetsperspektiv. Att arbeta med sexuella trakasserier i form av en arbetsmiljöfråga är ett exempel på det.

av samhället. Det är bland annat mot denna bakgrund som krafter utanför akademien söker påverka idealen för akademins kunskapsbildning. Vi lever i ett informationssamhälle och invånare i ett sådant samhälle måste kunna värdera information, värdera kunskap, sammanställa kunskap och så vidare.¹¹⁷

Vad innebär det att lägga jämställdhetsperspektiv på meritvärdering utifrån ett bredare samhällsperspektiv som ställer krav på djupgående förändringar av akademien? Vad har diskussionen kring meritvärdering för bäring när det gäller kunskapsutvecklingen i samhället?

För att kunna analysera och diskutera detta behövs som begreppsliga förutsättning dels några begrepp 'genus' där genus är något utöver individers/grupperns könstillhörighet. Därtill måste vi återigen anknyta till distinktionen mellan praktisk och teoretisk kunskap och akademins förhållningssätt till dessa kunskapsformer.

I jämställdhetssammanhang definieras genusperspektiv ofta som ett könsmaktperspektiv. Man lyfter fram relationer mellan makt och kön, de asymmetriskt och hierarkiskt ordnade relationer som existerar mellan män och kvinnor eller mellan det som anses som "kvinnligt" och det som anses som "manligt". I det senare fallet talar man om "kvinnligt" respektive "manligt" i egenskap av strukturer som kan uppbäras av såväl kvinnor som män. Fokus flyttas därmed från individnivå till strukturell nivå. Att lägga genusperspektiv på jämställdhetsarbete innebär att undersöka relationer mellan makt och kön i till exempel en organisation.¹¹⁸

Analys i termer av könsmaktsstrukturer innebär att lämna den individuella nivån till förmån för strukturellt synsätt. Detta kopplas ofta till arbetsstruktur och/eller organisationsstruktur.¹¹⁹

I det som följer vill jag fästa uppmärksamheten på jämställdhetsperspektiv som hör samman med ett ytterligare sätt att tala om genus på strukturell nivå, nämligen genus som en aspekt av kulturen.¹²⁰ I detta sammanhang an-

¹¹⁷ Liedman, S.-E., *Ett oändligt äventyr*, Bonniers, 2001.

¹¹⁸ Se Hirdman, Y., *Genussystemet. Demokrati och Makt i Sverige*. SOU 1990:44.

¹¹⁹ Wahl, A., med flera, *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön.*, Studentlitteratur, 2001.

¹²⁰ Denna indelning har naturligtvis beröringspunkter med, och är påverkad av, den omfattande diskussionen kring 'sex' och 'gender'. Detta ämne är dock allt för omfattande för att behandlas i denna skrift. En annan indelning som jag implicit utgår från är Sandra Hardings distinktioner mellan "gender symbolism" vilket syftar på könsmetaforer, "gender structure" som åsyftar könsarbetsdelning och "individual gender" vilket avser individens kön. Se Harding, S., *The Science Question in Feminism*, Cornell University Press, 1986.

vänds ”genus” på kulturell nivå och därmed kan det som anses vara kvinnligt uppbäras både av individuella kvinnor och individuella män och det som enligt kulturen räknas som manligt kan uppbäras av såväl som män och kvinnor.¹²¹ Men kulturen kan också bära på olika tolkningar av att till exempel en kvinna och en man. Detta visar sig till exempel när det gäller ledarskap.¹²² Uttrycket ”genus” används då som en benämning på ett analytiskt verktyg vilket kan appliceras på en mängd olika företeelser till exempel vår identitet, organisationer, relationer, institutioner, lagar, texter, vetenskapliga teorier för att nämna några exempel.¹²³

4. Forskning och praktisk kunskap

Forskarsamhället är både styrande och regelstyrt och besitter en avsevärd makt att definiera vetenskaplig kunskap och därmed även att stänga kunskap ute från akademien.

Den traditionella akademien, åtminstone sedan slutet på 1700-talet, drog en gräns mellan vetenskaplig kunskap och yrkeskunskap. En bra symbol för denna indelning är Wilhelm von Humbolds bildningsbegrepp.¹²⁴

Samhällsutvecklingen har bidragit till att förändra detta. Lärarutbildningar, vårdutbildningar, konstutbildningar och ekonomiutbildningar, för att nämna några exempel, finns i dag inom akademien. Det är dock till stor del externa krafter som fått tillstånd denna utveckling och den uppföljande interna akademiska processen är långt ifrån avslutad. Vad får denna utveckling för konsekvenser för akademins kunskapsbegrepp/vetenskapsideal?

Frågorna rör till exempel praktiska kunskapsformer, vilket tidigare nämnts, benämns bland annat på följande sätt: förtrogenhetskunskap, ”learning by doing”, processkunskap, ”tacit knowledge”, yrkeskunskap, praktisk kunskap.¹²⁵

Min indelning är dock pragmatiskt och kontextuellt utformad för att föra den aktuella diskussionen vidare.

¹²¹ Smirich, L., Concepts of culture and Organizational Analysis, *Administrative Science Quarterly*, Vol.28, Nr.3, s.339-358.

¹²² Wahl, A., *Könsstrukturer i organisationer*, Företagsekonomiska institutionen, Handelshögskolan i Stockholm, EFI, 1992.

¹²³ Gothlin, E., *Kön eller Genus*, Nationella sekretariatet för genusforskning, 2000. Skriften bygger på en föreläsning av Eva Gothlin som framfördes vid konferensen *Könsperspektiv i forskning och undervisning* i Göteborg 1999.

¹²⁴ v.Hentig, H., *Bildning eller utbildning*, Daidalos, 1998.

¹²⁵ Schön, D.A., *The Reflective Practitioner. How Professionals Think in Action*, Basic Books, 1983, Polanyi, M., *The Tacit Dimension*, Roulledge & Kegan Paul, 1966, Josefsson,

Jag har tidigare konstaterat att det finns principiellt två huvudsakliga förhållningssätt till hur man teoretiserar om praktisk kunskap:

a. *Praktik är tillämpad teori*. Det primära är vetenskaplig kunskap och vetenskapliga teorier. Praktiken analyseras och anpassas till detta.

b. *Praktikens interna kunskapsteori*. Det primära är praktikens implicita kunskaper och kunskapsbegrepp som skall beskrivas och analyseras vetenskapligt.

Här vill jag åter anknyta till denna indelning men nu utifrån distinktionen mellan organisationsbevarande och organisationsförändrande jämställdhetsarbete. Enligt det första synsättet kan akademien bevara sin traditionella motsättning mellan praktisk kunskap och vetenskaplig kunskap. Den praktiska kunskapen omvandlas till traditionell vetenskaplig. Det andra synsättet däremot öppnar för möjligheten att den traditionella akademins kunskapsbegrepp förändras.

Samhällsutvecklingen kräver högre bildningsnivå hos fler samhällsmedborgare och en mindre elitistisk akademi. Det finns därför politiska krav på att överbrygga motsättningen mellan yrkeskunskap och vetenskaplig kunskap.¹²⁶

Ett aktuellt projekt är att utreda den komplexitet som uppstår när olika typ av kunskaper relateras till varandra med syntetiserande ansats istället för ett dikotomt och polariserande synsätt. Vad har universitetsbaserade professionella utbildningar att lära från sådana ”avvikande” praktiska utbildningstraditioner som konst- och designskolor, dans- och musikkonservatorier, träning av idrottare och lärlingsskap i hantverk? Alla dessa understryker träning och lärande genom att göra. Professionell utbildning borde omformas så att utlärandet av tillämpad vetenskap kombineras med träning i det artistiska kunnande som hör till reflektion-i-handling.¹²⁷

Let us search, instead, for an epistemology of practice implicit in the artistic, intuitive processes which some practitioners do bring to situations of uncertainty, instability, uniqueness, and value conflict.¹²⁸

I., *Kunskapens former. Det reflekterade yrkeskunnandet*, Carlssons, 1991, Molander, B., *Kunskap i handling*, Daidalos, 1996.

¹²⁶ Prop. Öppna högskolan 2001/12:15. J. Deweys klassiker *Democracy and Education*, 1916, står sig som ett intressant inlägg i denna diskussion.

¹²⁷ Schön, D.A., *The Reflective Practitioner. How Professionals Think in Action*, Basic Books, 1983.

¹²⁸ Ibid. s. 49.

Diskussionen kring åtskiljandet mellan yrkeskunskap och vetenskaplig har nödvändigtvis maktaspekter. Vid en djupare analys visar det sig att all kunskap är praktisk¹²⁹ och att distinktionen mellan praktisk och teoretisk kunskap har med klassindelning och värderingar att göra och inte utgör olika typer av kunskap.¹³⁰ Att utmönstra yrkeskunskap till förmån för vetenskaplig kunskap är ett uttryck för makten att producera verklighet.¹³¹

5. Nya forskningsområden

I varje samhälle är det akademins uppgift att just de kunskaper och värderingar som anses särskilt viktiga och grundläggande förs vidare till nästa generation. Utbildningsinstitutioner är till stor del en viktig del av samhällets kollektiva minne.¹³² Men utbildning och forskning måste också låta sig påverkas av samhällsförändringar av olika slag. Franke påpekar att dessa institutioner måste ställa sig frågan:

Kan utbildning vara det instrument som samhället behöver för att verkställa de förändringar som vid olika tidpunkter bedöms som nödvändiga eller önskvärda?¹³³

Det uppstår spänningsförhållanden mellan akademins interna syn på kunskapsbildning, en aspekt av dess habitus, och externa krav på förändring av kunskapsbildning. Externa krav får naturligtvis inget genomslag utan en uppföljande intern process.

Akademins påverkan av samhällets förändrade kunskapsbehov eller kunskapssyn skapar spänning mellan reproduktion och förnyelse. Jag avser att i det som följer ge exempel på hur detta kan yttra sig just när det gäller den traditionella motsättning mellan praktisk kunskap och vetenskaplig kunskap.

¹²⁹ Liedman, S.-E., *Ett oändligt äventyr*, Bonniers, 2001.

¹³⁰ Här finns en anknytning till den filosofiska riktning som benämns amerikansk pragmatism formad av till exempel Peirce, Dewey och Mead. Några grundtankar inom amerikansk pragmatism är just att all kunskap är praktisk, den vetenskapliga kunskapens beroende av vardagskunskap samt diskussionen kring olika kunskapsformer.

¹³¹ Se till exempel Foucault, M., *Vetandets arkeologi*, Arkiv Förlag, 2002, Foucault, M., *Vansinnets historia under den klassiska epoken*, Arkiv Förlag, 1973.

¹³² Franke-Wikberg, S., med flera, *Vetandets vägar*, Studentlitteratur, 1994.

¹³³ Ibid. s. 269.

Det första exemplet gäller en tillsättning i handikappforskning. Den manliga sökanden får tjänsten och kvinnan som placerats efter honom överklagar.¹³⁴

Om den överklagande skriver de sakkunniga bland annat att om den kvinnliga sökande att hon med djupt engagemang, sakkunskap och insikt bidragit till fördjupad förståelse av de psykologiska konsekvenserna av allvarliga handikapp. Men hon har inte erfarenhet av forskarutbildning, hon har en "blygsam" produktion jämfört med den man som placerats på första platsen. Därtill kommer att bedömning av teoretiskt djup, originalitet metodologisk skicklighet är till mannens fördel.

Mannens fördel är att han gjort betydelsefulla forskningsinsatser på handikappområdet genom att ta sin utgångspunkt i basal psykologisk teoribildning och metodologi.

I överklagandet framhåller kvinnan att det finns en osäkerhet kring ämnesområdet. De sakkunniga har prioriterat de befintliga beteendevetenskapliga disciplinerna vid bestämningen av ämnesområdet. Men, enligt kvinnan som överklagar, bör handikappforskning vara något annat nämligen ett självständigt forskningsfält som är tvärvetenskapligt och där det gäller att sammanfoga kunskaper från olika discipliner.

I detta fall gäller att den traditionella akademien inför ett nytt forskningsområde låter sin lust att reproducera sig själv intakt "vinna" över förändrade kunskapsbegrepp och kunskapsideal. Utifrån ett sådant förändrande perspektiv är det nyskapande och syntetiserande ansatser som då skall lyftas fram och inte forskning utifrån traditionella begränsningar.

Finns det genusaspekter i detta sammanhang? Om vi ställer frågan på individnivå kan vi konstatera att huruvida sådana förändringar gagnar kvinnliga sökanden mer än manliga återstår att undersöka.

Arkitektur är ett nytt område utan etablerade forskningstraditioner.¹³⁵ Vad kan man lära sig av detta? Här finner vi återigen på kampen mellan att å ena sidan bevara den traditionella akademien och å andra sidan att förändra akademien och låta nya forskningsområden vara en del av en sådan förändring.

Godkända doktorsavhandlingar kan ses om ett mått på vad som erkänns som forskning. Inom arkitekturområdet finns olika typer av avhandlingar: filosofiska, historiska, tekniska, sociologiska och psykologiska. Det finns en

¹³⁴ Norén, K., *Tjänst efter förtjänst?*, BAS, Göteborgs universitet, 1997, s. 26-28.

¹³⁵ Hemlin, S., Johansson, U-S., Montgomery H., *Professorstillsättningar i arkitekturämnen. På vilka grunder sker besluten?*, BVN Skriftserie, 1990:1.

uppenbar trend att utgå från lånegods från andra discipliner och det finns ingen enhetlig linje. Det sker ännu inte någon kumulativ kunskapstillväxt inom ämnet. Avhandlingarna har ofta karaktären av pionjärarbeten.

Ur dessa godkända doktorsavhandlingar återfinns åtminstone två huvudsakliga inställningar till arkitektur som nytt forskningsområde:

a. Arkitekturforskning är en del av den traditionella akademien. Man utgår från kunskapsbegrepp och vetenskapsideal från andra vetenskaper och applicerar detta på arkitektur som betraktas som ett nytt forskningsobjekt. Traditionell kunskapssyn, teoretiska förutsättningar och vetenskapsideal tillämpas på nya fenomen.

En invändning mot detta synsätt är att arkitekturforskning lika gärna kan göras inom andra discipliner. Vad är poängen med att skapa ett nytt vetenskapsområde?

b. Arkitektur är ett nytt vetenskapsområde inte bara i egenskap av nya forskningsobjekt utan även med avseende på metod och framställning. Arkitekturforskning syntetiserar forskning och praktik samt forskning och konstnärlighet. Metodutveckling är en del av detta nya forskningsområde. Praktiken snarare än traditionella teorier är utgångspunkten. Praktiken skall påverka teoribildning och vice versa.¹³⁶

Arkitekter tänker i bild. Hur skall det behandlas vetenskapligt? Traditionellt har tänkande i ord högre status än bildtänkande i akademien. Måste arkitekturforskning för att i sin forskning kunna fånga sin verksamhet utmana detta? Vad skall man lägga vikt vid? Praktiskt kunnande eller traditionellt vetenskapligt kunnande? Förmåga att skriva vetenskaplig text eller konstnärligt skapande?

I det första fallet startar forskaren med att välja akademiskt ämne, sätta sig in i dess kunskapsbegrepp och vetenskapsideal och tillämpa detta på arkitektur. I det andra fallet är utgångspunkten att den praktiskt verksamme arkitekten och hans eller hennes arbete betraktas som en komplex helhet. Arkitekter syntetiserar i sin verksamhet teori, problemlösning, social kompetens, psykologiska insikter och konstnärlighet i en komplex helhet. Detta skall speglas i forskningen. (Man kan naturligtvis specialisera sig på en aspekt men då betraktar man denna aspekt som en aspekt från en helhet och inte en självständigt existerande entitet).

Vilket ideal har haft mest framgång? Enligt Hemlin, Johansson och Montgomery vinner praxis på bekostnad av den traditionella akademien. In-

¹³⁶ Ibid. s.18

tressant nog noterar författarna problem med att man inte tillvaratar forskningsmeriter.¹³⁷

Här kan vi dock konstatera att man kan efterfråga ett breddat kunskapsbegrepp och/eller vetenskapsideal med avseende på praktisk kunskap också utan genusperspektiv på individnivå.

¹³⁷ Ibid. s. 90.

6. Feministisk vetenskapskritik

Att använda genus som analytisk kategori gör det möjligt att betrakta vetenskap ur genusperspektiv. Det talas också om feministisk vetenskapskritik. Feministisk vetenskapskritik omfattar egentligen ett flertal olika diskurser, till exempel genusperspektiv på akademins organisation, genusperspektiv på forskaren kön men också genusperspektiv på vetenskap. Och det är det sist nämnda som jag vill ta upp i detta sammanhang.¹³⁸

Feministisk vetenskapskritik ger en ingång till ett radikalt jämställdhetsperspektiv på meritvärdering. Då utgår man inte från akademien som könmaktsystem utan vetenskapen som kunskapssystem och undersöker det senare utifrån kategorin genus. Feministisk kritik av filosofi, vetenskap och vetenskapsfilosofi använder genus som analytisk kategori och undersöker metod, bra och dålig vetenskap, teories innehåll, hypoteser och värderingar med hjälp av detta verktyg. Genus förutsätts i samtliga fall på olika sätt vara kunskapskonstituerande.¹³⁹

Och denna form av kritik öppnar samtalet om omvärdering av vetenskapliga meriter utifrån feministisk vetenskapskritik. I en eller annan mening är man då ute efter en mindre ”maskulin” vetenskap.

Hur man än ställer sig till värdet av feministisk vetenskapskritik, en diskussion som inte får plats inom ramen för denna framställning, vill jag här särskilja två påståenden. Vi har å ena sidan antagandet att vetenskapen i någon mening är maskulint präglad och å andra sidan att en maskulint präglad vetenskap stänger just kvinnor ute från akademien.

Diskussionen kring habitus och gemensam insocialisering för kvinnor och män i akademien visar enligt min mening snarare att den maskulina vetenskapen stänger ute alla som inte delar detta ideal. Och det kan vara både män och kvinnor om än på delvis olika grund. Låt mig ge ett exempel.

Lloyd¹⁴⁰ anser att vetenskap i grunden är förbunden med en cartesiansk separation av tanke, känsla och praktik. Vetenskap grundas därmed på begrepp ’rationalitet’ och ’förnuft’ som är maskulint präglade. Rationalitet och förnuft bestäms av praxis och är historiskt föränderligt. Därmed är det

¹³⁸ En bra övergripande diskussion av feministisk vetenskapsteori finns i Hallberg, M., *Kunskap och kön. En studie av feministisk vetenskapsteori*, Daidalos, 1992.

¹³⁹ Se Harding, S., *The Science Question in Feminism*, Cornell University Press, 1986, Harding, S., *Whose Science Whose knowledge*, 1991, Haraway, D. J., *Simians, Cyborgs and Women*, 1991, Hallberg, M., *Kunskap och kön. En studie av feministisk vetenskapsteori*, Daidalos, 1992.

¹⁴⁰ Lloyd, G., *Det manliga förnuftet. ”Manligt” och ”kvinnligt” i västerländsk filosofi*, Thales, 1999.

naturligtvis inte sagt att män som individer omfattar en sådan separation eller tycker att det är önskvärt. Lloyd menar också att dessa ideal utestänger kvinnor från akademien. Det är kvinnors verklighet som ligger till grund för deras uteslutning. Hon menar inte att tänkandet är könsbundet men att mäns och kvinnors sociala verkligheter är könsberoende.

Oavsett vad man tycker om detta antagande att vetenskapens rationalitet är maskulint präglad så följer knappast att det stänger kvinnor ute från akademien i högre utsträckning än män. Kvinnor liksom män insocialiseras i akademien på samma villkor och kön följer inte nödvändigtvis genus.

Ett abstrakt förnuft avstängt från känslor och praktik har till exempel haft som konsekvens att vetenskapen stängt det vi i det föregående har kallat förtroghetskunskap ute från akademien. Nu sker en utveckling inom detta område.

Och det finns praktikanalyser som är knutna till erfarenheter som ofta är konstruerade av kvinnor, till exempel vård. Vårdforskning är ett utbildningsområde där kvinnor är många och som inte har en självklar koppling till fakultet eller akademisk tradition. Anknytning till grundutbildning och forskning är därmed inte utvecklad i samma utsträckning som inom de traditionella fakultetsområdena. Vårdforskning är till stor del forskning om en praktik och det handlar om en av kvinnor skapad och av kvinnor ofta burens yrkespraktik som just därför till exempel utifrån lönesättning har låg status.

Praktisk kunskap taget för sig självt utan någon specifik tillämpning har även kulturellt sett genusaspekt. Begreppsparet teori och praktik är genuspräglad på så sätt att teori är maskulint och praktik kvinnligt. Men då resonerar vi på en abstraktionsnivå där både män och kvinnor kan utöva såväl det av kulturen maskulint och kvinnligt genuspräglade. Att praktisk kunskap inom akademien har lägre status än teoretisk kunskap kan på abstrakt kulturell nivå knytas till att det på denna nivå är kvinnligt. Men som vi sett i diskussionen kring tjänstetillsättningar inom arkitektur påverkar denna motsättning inom akademien även manliga praktiker. En låg värdering av praktisk kunskap drabbar både kvinnor och män. Men efter detta konstaterande måste vi åter tillämpa genusperspektiv för att redogöra för de olika sätt som kvinnliga och manliga praktiker drabbas. Här finns åter genusskillnader eftersom denna påverkan sker i ett könsmaktssystem.

7. Från jämställdhet till jämlikhet

Vad är då poängen med att föra in analysen av olika kunskapsformer i diskussionen kring olika jämställdhetsperspektiv på meritvärdering?

För det första, att bedriva vetenskap är en praktik. Forskarutbildning är en introduktion till akademisk praxis. Utvecklandet av teorier och teoribildning växer fram ur praktiker.

Som vi sett i det föregående är distinktionen mellan praktisk och teoretisk kunskap och akademins förhållanden till olika kunskapsformer förbundet med olika genusperspektiv på kulturell nivå som är relevanta för jämställdhetsperspektiv på systemförändrande jämställdhetsarbete. Jämställdhetsperspektiv på meritvärdering kan innebära att ifrågasätta rådande värderingar av bra och dålig forskning, skillnaden mellan central och perifer forskning eller djup och smal forskning. Detta har till största delen avgjorts av män i en praxis skapad av män. Skulle en ny syn på detta gagna kvinnliga sökanden? Det är inte självklart i ett kort perspektiv eftersom könen delar akademiskt habitus. Och om jämställdhetsarbetet vilar på genusperspektiv i kulturell mening gagnar det både individuella män och kvinnor även om processen i dagsläget måste analyseras var och en för sig. Skulle männen ändå bli som ”vinnare” givet dagens könsfördelningssystem?

I detta sammanhang finns en viktig analytisk poäng som berör olika grund för bristande jämlikhet. Det har visat sig att analysen av genus på kulturell nivå och de jämställdhetsperspektiv som är förbundna med dessa perspektiv analytiskt förutsätter distinktionen mellan praktisk och teoretisk kunskap. Och analysen av praktisk kunskap, i sin tur, förutsätter bland annat ett klassperspektiv. Detta är en illustration av att analysen av olika grunder för bristande jämlikhet, till exempel klass och kön, förutsätter varandra.

En annan förbindelse mellan jämställdhetsarbete och andra jämlikhetsarbeten som också den är kopplad till olika kunskapsformer är problemet med tolkningsföreträde.

Feministisk vetenskapsteori behandlar akademins makt att producera verklighet och frågan om vems verklighet som stängs ute, i detta fall kvinnors/kvinnlig verklighet. I detta sammanhang kan vi åter anknyta till Bourdieus diskussion kring symboliskt våld. Att tillhöra en dominerande grupp innefattar att använda ett visst språkbruk. Detta ingår i denna grupps habitus. Att använda detta språkbruk innebär att bestämma att vi spelar på den dominerande gruppens planhalva med utgångspunkt från denna grupps världsbild och begrepp.

Grundtanken är att vi genom att anamma institutionaliserade sätt att symbolisera och representera samtidigt anammar en viss världsbild. Om maktrelationer mellan könen eller mellan vad som anses vara kvinnligt respektive manligt placeras på denna nivå, och alltså är en förutsättning för

våra upplevelser av världen, får det som konsekvens att sådana maktrelationer genomsyrar alla våra erfarenheter. Vi uppfattar världen i termer av underordning och överordning.

Kunskap är makt för att tala med Francis Bacon. Och det är inte bara innehavaren av samhällets etablerade kunskap som besitter makt utan kunskapen själv är makt. Vems kunskap blir samhällets etablerade kunskap? Vilka/vems kunskap inkluderas respektive utesluts ur akademien? Varför? I vems intresse? Vem har tolkningsföreträde? Vem betraktas som expert?

Men frågor om vem som har kunskap är ur ett demokratiskt perspektiv inte bara jämställdhetsfrågor utan jämlikhetsfrågor i stort. Praktisk kunskap kan betraktas ur genusperspektiv men måste med nödvändighet därtill betraktas ur klassperspektiv. Analysen av jämställdhetsperspektiv kräver åter korsningar mellan flera jämlikhetsperspektiv.

8. Vilka meriter skall räknas?

Att lägga jämställdhetsperspektiv på meritvärdering kan också kopplas till följande fråga: Hur skall man väga samman olika meriter vid beslut om anställning? Vilken tyngd skall ges till forskning, undervisning och administrativa meriter?

Till att börja med kan vi åter anknyta till analysen av olika kunskapsformer. En ytterligare variant på samma tema är att analysera värderingen av olika typer av vetenskapliga meriter med hjälp av distinktionen mellan teori och praktik som analytiskt verktyg.

Att publicera väger tyngre än att hålla föredrag vid konferenser, att publicera artiklar i vetenskapliga tidskrifter väger tyngre än att publicera läroböcker för studenter, och båda dessa aktiviteter väger tyngre än att publicera populärt. Därtill kommer att publicera rent teoretiska artiklar väger tyngre än att publicera artiklar med tillämpningar av en teori.¹⁴¹

The more "pure" the scholarship is (in form, content, and intended audience), the more value that research is accorded. To the degree that scholarship is "tainted" by its affiliation with teaching or service-related activities, it is devaluated.¹⁴²

¹⁴¹ Se Park, Shelley, M., Research, teaching, and service: why shouldn't women's work count?, *Journal of Higher Education*, 67(1996):1, s. 46-84.

¹⁴² Ibid. s. 49.

Att lägga jämställdhetsperspektiv på meritvärdering ur kvalitativ synvinkel innefattar att reflektera över akademins interna värderingar. Varför har, till exempel, det ibland nästan esoteriska samtal som sker inom det akademiska systemet så mycket högre status än att förmedla till en bredare publik? Att skriva populärt med bevarat innehåll är svårt, varför har det så låg status?

Traditionellt har vetenskaplig meritering vägt tyngre än undervisning och administration. Men här har skett en förändring 2003-01-01. Enligt Högskoleförordningen kapitel 4 7§ skall lika stor omsorg ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden.

Kommer detta att gynna kvinnor? Här finns inga självklara slutsatser. Frågor man måste ställa sig är: undervisar kvinnor mer än män? Vem avgör vem som är pedagogiskt skicklig? Hur ser normeringen ur genusperspektiv ut vid detta avgörande? Återigen är det viktigt att inte automatiskt sluta sig till att stöd till det som på kulturell nivå är kvinnligt genuspräglat gynnar just kvinnor.

Finns det andra meriter som borde vägas in? Till exempel samarbetsförmåga, organisationsförmåga eller andra former av förvärvade kompetenser som har formen av förtroghetskunskap eller "tacit knowledge"?

9. Kunskapsutveckling är en jämställdhetsåtgärd

Hur skall man praktiskt gå tillväga för att åstadkomma jämställd rekrytering av professorer, lektorer och forskarassistenter? Har begreppsanalyserna i denna skrift några praktiska implikationer? Jag svarar jakande på frågan, analysen har tydliga praktiska konsekvenser.

Meritvärdering ur olika jämställdhetsperspektiv utgör ett tydligt exempel på olika samband mellan jämställdhet och organisationsförändring. Flera slutsatser av resonemangen gäller generellt för all typ av organisationsförändring. Jämställdhetsarbetet skall ha en plats just inom ramen för det allmänna organisationsförändrande arbetet i en organisation och inte fungera som något "sidospår".

En lärdom är att förståelse av vad bristande jämställdhet består i, (problemanalys), vad denna brist kan tänkas beror på och hur den skall åtgärdas, förutsätter att var och en medvetandegör och artikulerar åtminstone delvis omedvetna normer och värderingar som är styrande i organisationen. Endast genom förståelse av processerna kan man uppnå varaktig förändring. Analysen av habitus har som konsekvens att organisationsförändring till stora delar handlar om att lära sig tänka på nya sätt. Och det kräver därtill

förståelse av hur det ser ut idag. Annars är det omöjligt att råda bot på blind systematik. Habituerad systematik skapar en styrning som i sin tur vidmakthåller systematiken.

Jag har illustrerat att det finns många olika svar på frågan om vad det innebär att lägga jämställdhetsperspektiv på meritvärdering. Det är alltså av vikt att lägga både tid och resurser på att göra klart vad man vill uppnå. I detta sammanhang är det väsentligt att inte sammanblanda systembevarande och systemförändrande inriktningar på jämställdhetsarbetet. Att till exempel sätta upp systemförändrande mål och ange systembevarande åtgärder som medel för dessa mål. Det är bara tomma ord.

Ligger ambitionsnivån på systemförändrande mål måste man också föreslå systemförändrande åtgärder. Det vill säga extraordinära åtgärder som går på tvärs mot systemet.¹⁴³

Men det är inte tillräckligt. Kunskapsutveckling måste naturligtvis innefatta kunskap om maktstrukturer men också att makten fattar beslut om förändring. Om uppsåtet är en demokratisk organisation är makthavarnas ärliga vilja att förändra habitus en nödvändig förutsättning för att radikalt jämställdhetsarbete. Ingen åtgärd har effekt på jämställdheten i systemförändrande mening av oberoende arbetet med habitus.

Låt mig ta ett exempel: Att uppvärdera pedagogiska meriter vid tillsättning av lektorer gagnar det kvinnliga sökande?

Frågan ger upphov till en nödvändig reflektionsprocess: Undervisar kvinnor mer än män? På nivåer som meriterar? Om man tar den självklara utgångspunkten att det kommer att gagna kvinnor innebär det att oreflekterat falla in i den genuspräglade strukturen att män är teoretiker och kvinnor praktiker? Vem kommer att intyga vem som är pedagogiskt kompetent? På vilka grunder? Vem kommer att vikta olika meriter vid tillsättning av tjänst? Annorlunda uttryckt: hur ser maktstrukturerna ut i detta sammanhang? Kunskap om dessa processer är nödvändiga att undersöka i varje enskilt fall. Som vi sett kan förhållanden variera inom ett och samma lärosäte till exempel på olika fakulteter.¹⁴⁴

¹⁴³ De så kallade Tham-professorerna är ett exempel på sådana åtgärder som just infördes som ett sätt att påskynda systemförändring.

¹⁴⁴ För diskussion kring kunskapsutveckling som jämställdhetsåtgärd se Mark, E., och Larsson, C., *Arbetsmiljö ur jämställdhetsperspektiv*, Jämställdhetskommitténs skriftserie 3, Göteborgs Universitet, 2001.

Som vi sett i det föregående görs inte sakkunnigutlåtanden systematiskt utifrån i förväg uppställda gemensamma kriterier. Ansökningarna ser olika ut och sakkunnigutlåtanden behandlar ofta inte ens de egna uppställda kriterierna systematiskt för alla sökande. Sakkunniga redogör därtill sällan för de kriterier de avser att tillämpa vid värderingen av de sökandes meriter.

Till att börja med behövs förutsättningar för att överhuvudtaget kunna jämföra sökanden till en viss anställning och enskilda sökandes meriter i förhållande till olika sakkunniga. Detta krävs för att det skall bli möjligt att undersöka diskriminering i samband med anställning inom akademien och vilka kriterier som faktiskt styr beslut om anställning.

En sådan förutsättning för jämförelser är att ansökningar utformas mer likriktat till exempel med hjälp av så kallade portföljer. Vilka outtalade kriterier tillämpas vid beslut om anställning? Vad är det som egentligen värderas? Därtill kommer på förhand givna och gemensamma kriterier utifrån vilka samtliga sökanden skall prövas av samtliga sakkunniga. Dessa kriterier bör vara uppsatta av andra än sakkunniga.

Referenser

- Bloch, C., *Kön i Akademia. Ud fra Bourdieus blik, Kön i den akademiske organisation, Arbejdsrapport, nr.8, Institut for Statskundskab, Københavns Universitet, 1999.*
- Bondestam, F., *Färre tjänster, fler kvinnor: En undersökning av Uppsala universitets försöksverksamhet med positiv särbehandling, Jämställdhetskommittén, Uppsala universitet, 1999.*
- Bourdieu, P., Wacquant, L.J.D., *An Invitation to Reflexive Sociology, Polity Press, Chicago, 1992.*
- Bourdieu, P., *Homo Academicus, Brutus Östlings förlag Symposion, Stockholm 1996.*
- Bourdieu, P., *Den manliga dominansen, Daidalos, Göteborg, 1999.*
- Cockburn, C., *In the Way of Women, MacMillan, London, 1991.*
- Dahlberg, A., *Jämställdhetslagen som paradox och konstruktion, i red. Nordborg, G., Kvinnoperspektiv på rätten, Instus förlag, Uppsala 1995, s.37, 21-45.*
- Dewey. J., *Democracy and Education, 1916. I översättning, Demokrati och utbildning, Daidalos, 1994.*
- Ds 1994:130 *Kartläggning och utvärdering av jämställdhetsprojekt inom universitet och högskolor, Stockholm, Utbildningsdepartementet.*
- Ds 1996:14 *Värdering av kvinnors respektive mäns meriter vid tjänstetillsättning inom universitet och högskolor, Riis, U., och Lindberg, L, Stockholm, Utbildningsdepartementet.*
- Ds 1997:56 *Jämställdhet för kunskap, insikt och kvalitet, Stockholm, Utbildningsdepartementet.*
- Eliasson, M., *Gynnas manligt kön vid tjänstetillsättningar?, Karriär och kön, Uppsala universitet, 1994.*
- Eliasson, E., Karubi, I., *Kan det vara bättre att vara man än kvinna vid tjänstetillsättningar?, Centrum för kvinnliga forskare och kvinnoforskning, Uppsala universitet, 1989.*
- Foucault, M., *Vansinnets historia under den klassiska epoken, Arkiv Förlag, 1973.*
- Foucault, M., *Vetandets arkeologi, Arkiv Förlag, 2002*
- Franke-Wikberg, S., med flera, *Vetandets vägar, Studentlitteratur, 1994.*
- Fransson, S., *Lönediskriminering, Iustus Förlag, 2000.*
- Fürst, E., *Kvinner i akademia – inntrengere i en mannskultur?, NAVFs sekretariat for kvinneforskning, Norges allmennvitenskapelige forskningsråd, Oslo, 1988.*

- Gemzöe, L., *Feminism*, Bilda Förlag, 2002.
- Gothlin, E., *Kön eller Genus*, Nationella sekretariatet för genusforskning, 2000.
- Gröndal, A.,G., *Meritvärdering ur jämställdhetsperspektiv: Språket i sakkunnigutlåtanden*, Jämställdhetskommitténs skriftserie 8, Göteborgs universitet, 2003.
- Hallberg, M., *Kunskap och kön. En studie av feministisk vetenskapsteori*, Daidalos, 1992.
- Harding, S., *The Science Question in Feminism*, Cornell University Press, 1986.
- Harding, S., Harding, S., *Whose Science Whose Knowledge*, 1991.
- Haraway, D. J., *Simians, Cyborgs and Women*, 1991.
- Hemlin, S., Johansson, U-S., Montgomery H., *Professorstillsättningar i arkitekturämnen. På vilka grunder sker besluten?*, BVN Skriftserie, 1990:1.
- v. Hentig, H., *Bildning eller utbildning*, Daidalos, 1998.
- Höök, P., *Stridspiloter i vida kjolar. Om ledarutveckling och jämställdhet.*, Ekonomiska forskningsinstitutet, Handelshögskolan, Stockholm, 2002.
- Ihde, D., *Experimentell fenomenologi*, Daidalos, 2000.
- Jewson, N., och Mason, D., The Theory and Practice of Equal Opportunities policies: liberal and radical approaches. *The Sociological Review*, vol. 34, nr. 2.
- Johansson, V., *Där könsmakten ändras*, Boréa Förlag, 2001.
- Johnsson, L., *Disputerade män och kvinnor vid universitet och högskolor. Lika villkor, olika världar?*, BAS, 1997.
- Jordansson, B., *Jämställdhetspolitikens villkor. Politiska intentioners möten med den akademiska världen: exemplet "Thamprofessorerna"*, Nationella sekretariatet för genusforskning, Rapport, nr.1, 1999.
- Josefsson, I., *Kunskapens former. Det reflekterade yrkeskunnandet*, Carlssons, 1991,
- Junctura, M., *Utredning om jämställdhet vid tjänstetillsättningar*, Uppsala universitet, 1995.
- Larsson, C., Anställning/tjänst som professor, lektor eller forskarassistent vid tre fakulteter åren 1996-2000, Göteborgs universitet, juni 2003, (lotta.larsson@ffs.gu.se).
- Liedman, S.-E., *Ett oändligt äventyr*, Bonniers, 2001.
- Lloyd, G., Det manliga förnuftet. "Manligt" och "kvinnligt" i västerländsk filosofi, Thales, 1999.

- Lundström, M., *Jämställdhet eller sexistisk rättvisa? - en kritisk studie av svensk jämställdhetspolitik*, SNS Förlag, 1996.
- Mark, E., *Jämställdhetsarbete. Teorier om praktiker*, Jämställdhetskommitténs skriftserie, nr 1, Göteborgs universitet, 2000.
- Mark, E., och Larsson, C., *Arbetsmiljö ur jämställdhetsperspektiv*, Jämställdhetskommitténs skriftserie 3, Göteborgs Universitet, 2001.
- Molander, B., *Kunskap i handling*, Daidalos, 1996.
- Montgomery, H., Diskrimineras kvinnor i universitetskarriären?, *Universitetsläraren* 7, s. 4-5, 1996.
- Norén, K., *Tjänst efter förtjänst?*, BAS, Göteborgs universitet, 1997.
- Nutek R 1999:19 *Jämställdhet & Lönsamhet*.
- Olsson, G., Kvinna i Akademia -gäst vid mannen bord, *Nordisk psykologi*, 51, 1999 s. 59-76.
- Park, Shelley, M., Research, teaching, and service: why shouldn't women's work count?, *Journal of Higher Education*, 67(1996):1, s. 46-84.
- Polanyi, M., *The Tacit Dimension*, Roulledge & Kegan Paul, 1966,
- Prop. Öppna högskolan 2001/12:15.
- Schön, D.A., *The Reflective Practitioner. How Professionals Think in Action*, Basic Books, 1983.
- Smirich, L., Concepts of Culture and Organizational Analysis, *Administrative Science Quaterly*, Vol.28, Nr.3, s.339-358.
- SOU 1990:44 *Demokrati och makt i Sverige*. Maktutredningens huvudrapport.
- SOU 1990:44., Hirdman, Y., *Genussystemet. Demokrati och Makt i Sverige*.
- Wahl, A., *Könsstrukturer i organisationer*, Ekonomiska Forskningsinstitutet, Handelshögskolan i Stockholm, Handelshögskolan i Stockholm, 1992.
- Wahl, A., med flera, *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön.*, Studentlitteratur, 2001.
- Wahl, A., *Könsstrukturer i organisationer*, Företagsekonomiska institutionen, Handelshögskolan i Stockholm, EFI, 1992.
- Weimarck, A., Universitetsvärlden – en manskultur, *Universitetsläraren*, 7, s. 8-10.
- Wennerås, D., och Wold, A., Nepotism and sexism in peer-review, *Nature* vol. 387, 1997, p. 341-343.
- Young, I., M., *Att kasta tjejkast. Texter om feminism och rättvisa.*, Atlas, 2000.
- Young, I., M., Genus som serialitet: Tankar om kvinnor som ett socialt

kollektiv., i *Att kasta tjejkast. Texter om feminism och rättvisa.*, Atlas, 2000, s. 216-254.

Övergaard, G., *Detta är inte en institution för kvinnoforskning*, Kvinnoforskningsseminariets skriftserie 1, 1986, Umeå universitet.

Jämställdhetskommitténs skriftserie

1. Mark Eva: Jämställdhetsarbete. *Teorier om praktiker*. 2000
2. Hensing Gunnel och Larsson Charlotte: Studiemiljö och kön. *En kartläggning av förekomsten av sexuella och könsrelaterade trakasserier bland studenter och doktorander vid Göteborgs universitet*. 2000
3. Mark Eva och Larsson Charlotte: Arbetsmiljö ur jämställdhetsperspektiv. *En könsuppdelad kartläggning av doktoranders arbetsmiljö och anställning efter examen*. 2001
4. Lindén Lisa: *Handbok för praktiskt jämställdhetsarbete*. 2001
5. Öhrn Elisabeth: *Kartläggning av jämställdhet inom utbildningsvetenskapliga området*. 2001
6. Lindén Lisa: Vad kan jag läsa? *En inventering av litteratur som ur olika perspektiv berör jämställdhet*. 2002
7. Mark Eva: Meritvärdering ur jämställdhetsperspektiv. *Rekrytering av lärare och forskare. En bergreppsanalys*. 2003

Jämställdhetskommittén

Göteborgs universitet 2003
Vasaparken
Box 100, 405 30 Göteborg

Ytterligare exemplar kan beställas
på telefon 031-773 1106



GÖTEBORGS
UNIVERSITET