



Nationella sekretariatet för
GENUSFORSKNING

rapport

Jämställdhets- politikens villkor

Politiska intentioners möten
med den akademiska världen:
exemplet "Thamprofessorerna"

1/99

Jämställdhets- politikens villkor

Politiska intentioners möten
med den akademiska världen:
exemplet "Thamprofessorerna"

Rapporten är framtagen av
Nationella sekretariatet
för genusforskning,
Box 200, SE 405 30 Göteborg
Tel. 031-773 56 00, Fax 031- 773 56 04
E-post: sekretariat@genus.gu.se
Hemsida: www.genus.gu.se

Birgitta Jordansson, fil. dr. i historia
vid Göteborgs universitet, har skrivit
rapporten.

Förord

År 1995 beslutade regering och riksdag att inrätta ett antal doktorand-, forskarassistent- och professorstjänster för underrepresenterat kön. Det var ett försök att komma till rätta med det faktum att kvinnor finns i så liten utsträckning på högre tjänster inom den akademiska världen. (Vid tiden för propositionen utgjorde de endast 7 procent av professorerna). Tjänsterna ingick som ett led i en större jämställdhetsåtgärdsplan.

Beslutet att inrätta 31 professurer, vilka fick smeknamnet "Thamprofessurer" eftersom de tillkom under Carl Thams tid som utbildningsminister, väckte debatt. Farhågor om att kön skulle gå före kompetens uttalades.

Har farhågorna besannats och har intentionerna bakom satsningen förverkligats? I november 1998 initierade Nationella sekretariatet för genusforskning en undersökning för att ta reda på det. En enkät skickades ut till professorerna och sekretariatet ordnade ett möte med dem. Historikern Birgitta Jordansson, som gjort undersökningen för sekretariatets räkning, har sammanställt enkäten, analyserat intentionerna bakom propositionen, undersökt urvalsprocesser och utlysningförfaranden. De medverkande har givit sitt godkännande till att de citeras.

Vi är glada över att nu kunna presentera Birgitta Jordanssons, *Jämställdhetspolitikens villkor...* som den första rapporten i sekretariatets skriftserie.

Eva Gothlin
Föreståndare
Nationella sekretariatet för genusforskning

Förord	2
Inledning	4
1 Bakgrunden och beslutsgången	5
2 Propositionens innehåll – vad skall åtgärdas och hur?	6
Konsekvenser av att framhäva specifika kvinnliga kvaliteter	
Vertikal och horisontell arbetsdelning	
Den emancipatoriska kraften i propositionen	
3 Propositionens konkreta förslag angående universitet och högskolor	11
Doktorand- och forskarassistenttjänster för kvinnor	
Professurer	
Positiv särbehandling	
Balans mellan kvinnor och män i nämnder etc	
4 Från förslag till handling	16
Remissvar från universitet och högskolor	
Tjänsternas placering	
5 Utlysningarna	26
Tjänsteinnehavarna	
6 Enkätundersökningen	31
Personliga upplevelser av utlysningarna och tillsättningarna	
7 Professurernas finansiering, kringresurser och arbetsvillkor	35
8 Fortsatta politiska klargöranden angående jämställdhetsarbetet	42
Beräkningsgrunder för de kortsiktiga rekryteringsmålen	
9 Sammanfattande kommentarer	47

Innehåll

Inledning

Våren 1995 presenterade regeringen den första jämställdhetspropositionen med sikte på utbildningsområdet – *Jämställdhet mellan kvinnor och män inom utbildningsområdet* (1994/95: 164).¹ Föreliggande rapport kommer att handla om den riktade engångs-satsning som gjordes i denna proposition då beslut togs om att inrätta ett antal tjänster inom universitet och högskolor för så kallat underrepresenterat kön. Satsningen kommer här att diskuteras och bedömas i ett långsiktigt jämställdhetsperspektiv eftersom det är så propositionen är utformad. Den kommer att relateras till de lokala lärosätenas egna bedömningar och vikt kommer att läggas vid det arbete som försigick under hösten 1995 då beslut om tjänsternas placering fattades. Rapporten kommer att fokusera på de professorer som inrättades till följd av beslutet. Dessa anställningar har – på grund av att de tillkom under Carl Thams tid som utbildningsminister – kommit att betecknas som ”Thamprofessorer”. Mot bakgrund av de långtgående problemformuleringar som låg till grund för beslutet och för fördelningen av tjänsterna är det särskilt intressant att belysa hur de lokala universiteten/fakulteterna/institutionerna agerade när tjänsterna besattes.

Regeringens förslag gick ut på att påskynda och förstärka de insatser som universiteten förbundit sig till vid upprättandet av jämställdhetsplaner och lokala kort- och långsiktiga rekryteringsmål när det gällde balansen mellan kvinnor och män på verksamheternas alla nivåer. Det formulerades som att ”de nu föreslagna åtgärderna bör således ses som ett medel att ytterligare understryka och förtydliga” det uppdrag som de lokala instanserna redan påtagit sig och som de även uttryckt i de egna styrdokumenterna (prop. s 12). Även om det inte längre är möjligt för staten att detaljstyra verksamheten påtalades att det system för mål- och resultatstyrning som numera tillämpas inom den offentliga sektorn ger statsmakterna goda möjligheter att följa upp resultaten. De lokala verksamheterna skall således integrera de extra resurser som propositionen utlovat i den egna måluppfyllelsen. Dessa extra medel skall alltså ses som ett bidrag på vägen i det jämställdhetsarbete som universitet och högskolor aktivt förväntas bedriva. Detta är av central betydelse för den fortsatta framställningen. Det är överensstämmelsen mellan de centrala målformuleringarna/besluten och den lokala uppföljningen som rapporten kommer att koncentrera sig på.

¹ Se även bet. 1994/95 UbU: 18 och rskr. 1994/95: 405.
Propositionen överlämnades till riksdagen den 16 februari 1995.

Jämställdhetspropositionen innehöll en samlad beskrivning av läget inom utbildningsområdet och den presenterade en rad konkreta förslag till åtgärder för att komma till rätta med situationen både på kort och på lång sikt. Som underlag för förslaget låg rapporter från JÄST-gruppen (Arbetsgruppen för jämställdhet i högre utbildning och forskning) samt den utredning som tillsatts av Utbildningsdepartementet för att kartlägga och utvärdera de jämställdhetsprojekt som genomförts inom universitet och högskolor åren 1985-92. Utredningens resultat hade presenterats år 1994 med titeln *Kartläggning och utvärdering av jämställdhetsprojekt inom universitet och högskolor*.² I anslutning till förslaget och som underlag för den fortsatta hanteringen av frågan ligger även den utredning som Utbildningsdepartementet tillsatte i januari 1995. Uppdraget var att undersöka ”Insatser för kvinno- och jämställdhetsforskning”. Den tillsatta kommittén gick under namnet KVINS och leddes av Ebba Witt-Brattström. Slutbetänkandet presenterades i november samma år: *Viljan att veta och viljan att förstå – Kön, makt och den kvinnovetenskapliga utmaningen i högre utbildning. Slutbetänkande av utredningen om insatser för kvinno- och jämställdhetsforskning*.³

Riksdagen ställde sig bakom jämställdhetspropositionen som bland annat innehöll förslag om riktade engångssatsningar på forskarassistent- och professorstjänster för så kallat underrepresenterat kön. Den 20 juli 1995 gick ärendet vidare till de fem forskningsråden – Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet (HSFR), Medicinska forskningsrådet (MFR), Naturvetenskapliga forskningsrådet (NFR), Teknikvetenskapliga forskningsrådet (TFR) samt Skogs- och jordbrukets forskningsråd (SJFR).⁴ Dessa hade nu att i samråd med de lokala universitet/högskolorna föreslå inriktning och placering av de nyinrättade tjänsterna. De lokala instanserna fick lämna in underlag och förslag till råden som därefter tillsammans sammanställde materialet utifrån gemensamt fastställda kriterier för hur fördelningen av tjänsterna skulle se ut. Avgörande var att det skulle finnas kvalificerade kvinnliga sökande. Dessutom prioriterade man fakultetsområden där kvinnorepresentationen var relativt svag (svagast) samt etablerade ämnen med få eller ingen kvinnlig professor. I januari 1996 presenterade råden resultatet av detta arbete för regeringen. Förslaget hade då även godtagits av berörda universitet/högskolor.⁵ I mars togs därefter regeringsbeslut om medelsfördelningen.⁶

² Ds 1994: 130. JÄST-gruppens slutrapport presenterades först 1997: *Jämställdhet för kunskap, insikt och kvalitet. Slutrapport från JÄST-gruppen*, Ds 1997: 56 (Utbildningsdepartementet).

³ SOU 1995: 110. För besluten om kommittén se U 1995: 1 och för direktiven Dir. 1995: 8.

⁴ Regeringsbeslut 1, 1995-07-20, Dnr U95/2450/FS.

⁵ Tjänster som professor resp forskarassistent för underrepresenterat kön. Till Regeringen, utbildningsdepartementet, Dnr U95/2450/FS, 1996-01-12.

⁶ Regeringsbeslut 12, 1996-03-14, U96/91, 194F. Ytterligare en satsning inom samma område gjordes året därpå då regeringen den 20 mars 1997 uppdrog åt forskningsråden att i samråd med Högskoleverket och berörda statliga högskolor redovisa behovet av fem icke-laborativa professorer vid mindre och medelstora högskolor utan fakultetsanknytning. Medel skulle därefter utgå till två av dessa och beslutet blev slutligen att anvisa medel för inrättande av en professur i Biblioteks- och informationsvetenskap vid Högskolan i Borås samt i tillämpad matematik vid Högskolan i Halmstad. Regeringsbeslut 6 1997-11-20, U97/2582/F. Se vidare skrivelse från HSFR 1997-06-27 (Dnr A 77/97, Doss nr E I b).

Propositionens innehåll – vad skall åtgärdas och hur?

2

Jämställdhetspropositionen tar ett helhetsperspektiv på den svenska utbildningen från grundskolan och till universitetet. Huvuddelen ägnas åt den grundläggande utbildningen inom skolans område (även vuxenutbildningen). Men det görs med direkta kopplingar till universitetsnivån, till forskningen och till de genusvetenskapliga landvinningarna. Det sägs att ”forsknings- och utvecklingsarbete om jämställdhet i skolan bör stödjas och stimuleras. Kunskap och erfarenhet, forsknings- och utvecklingsresultat måste få en vidare spridning till lärare, skolledare och andra berörda” (prop. s 7).

Jämställdhetsarbetet skall alltså bygga vidare på de kunskaper om maktrelationen mellan könen som förmedlats inom den köns- och genusteoretiska forskningen. Dessa skall integreras i undervisningen men även i undervisningssituationerna. Man fokuserar således även på arbetsmetoder och på formerna för undervisningen. En utgångspunkt för detta ställningstagande är att flickor och pojkar (kvinnor och män) skall ges lika möjligheter att känna sig berörda av den undervisning som förmedlas. Det handlar både om de teman som tas upp i undervisningen och om att förmedlarna, lärarna, skall fungera som positiva förebilder för eleverna (studenterna). Det sammanfattas i slutsatsen att jämställdhet är en fråga om kunskap snarare än en fråga om attityder och värderingar. För att en förändring skall kunna vara möjlig krävs kunskaper om rådande könsmonster och om könstillhörighetens betydelse för den enskilda individen och för samhällsorganiseringen. För att ytterligare stödja den genusvetenskapliga forskningen föreslås bland annat att särskilda ”genusprofessorer” skall inrättas för att tillvarata den kunskap som utvecklats inom fältet. Professorerna föreslås inrättas inom ämnen där ett genusperspektiv kan öppna nya forskningsfronter. Dessa parallellprofessorer motiveras som en kunskapsmässig förstärkning till de verksamheter som redan bedrivs vid institutionerna. Genusforskningskompetens och skicklighet inom ämnet skall vara en befodringsgrund.

När det gäller universitets- och högskolenivån föreslås vidare att ett antal nya tjänster för underrepresenterat kön skall inrättas. Detta som ett led i att bryta den kraftiga obalansen mellan kvinnor och män inom tjänstestrukturen.

Problemformuleringen i propositionen är klar och de konkreta förslagen får därmed en emancipatorisk kraft. Det är ett långsiktigt förändringsarbete som frammanas. Med tanke på utbildningens betydelse får dessa långtgående planer stor betydelse för möjligheterna att förverkliga ett jämställt samhälle. När propositionen dessutom lägger stor vikt vid den högre utbildningen och forskningen och när förslagen i hög grad utformas för att bidra till en förändring mellan könen på dessa områden handlar det inte bara om att föreslå åtgärder för att komma till rätta med en kvantitativ obalans mellan kvinnor och män. Det handlar om att förändra synen på vetenskapen som sådan. Det handlar om att förändra synen på vad som skall betaktas som centrala vetenskapliga frågor. Även detta har en stor betydelse för möjligheterna att förverkliga ett jämställt samhälle.

KONSEKVENSER AV ATT
FRAMHÅVA SPECIFIKA
KVINNliga KVALITETER

Propositionen framhäver behovet av ett förändrat synsätt med hänvisning till jämställdhetens så kallade nyttoaspekt. Utgångspunkten är här att kvinnor intresserar sig för andra områden och ställer andra frågor än män. Problemet beskrivs som att dessa områden och frågor inte har fått tillräckligt utrymme. Det är detta som nu

skall förändras. Vikten av att ta till vara de kvinnliga kvaliteterna och den specifika kvinnliga kompetensen ligger som en röd tråd i argumentet. Detta – tillsammans med den så kallade rättvisespekten, det vill säga att det skall vara en demokratisk rättighet för både kvinnor och män att befinna sig på samma områden i samhället och utifrån samma villkor – är själva andemeningen i propositionens definition av jämställdhet.

Det är dock en tvetydig utgångspunkt. Den kan användas som argument för att det skulle finnas naturgivna skillnader mellan könen.⁷ Detta skulle innebära att kvinnor förväntas tänka annorlunda just därför att de är kvinnor (det är alltid så problemet formuleras – det är kvinnor och inte män som betar sig avvikande). Utgångspunkten är tvetydig eftersom den riskerar att upprätthålla den strukturella obalansen mellan könen. Den riskerar att reproducera och till och med förstärka genusstereotyperna snarare än att utmana dem. När nyttoargumentet kombineras med rättvisa kan det få till följd att mängden kvinnor visserligen ökar i förhållande till mängden män. Men att synen på de kvinnliga områdena, det vill säga de områden där kvinnor befinner sig – och numera då i ett större antal, fortfarande ses med andra ögon än de områden där män befinner sig. Maktbalansen mellan de olika områdena har inte förändrats även om relationen mellan antalet kvinnor och män har ändrats.

För att nyttoargument skall kunna få en dynamisk och förändrande kraft, det vill säga inte reproducera utan tvärtom utmana stereotyperna kring kön och kring naturgivna platser, krävs kunskaper om genusordningens principer. Det krävs kunskaper om hur och varför den upprätthålls och förs vidare genom de olika samhällsformationerna. Det är kunskaper som har sin bas i att den samhälleliga genusordningen bygger på föreställningar om en olikhet mellan könen. Men som också bygger på att det som förknippas med mannen och manligheten ses som överordnat – mannen är norm i samhället.⁸ En manlig överordning kan upprätthållas genom att könen hålls isär. Ju större isärhållning desto större obalans. Fler kvinnor på manligt dominerade områden kan vara ett sätt att utmana denna ordning och att bryta isärhållningen. Det kan bli svårare att upprätthålla en manlig överordning om de områden där män befinner sig inte längre är exklusivt manliga. Det bör därför vara ett viktigt delmål. Men så länge som det anses naturligt att kvinnor befinner sig inom vissa områden och män inom andra och så länge som de manliga områdena är mera statusfyllda har inte den manliga normen utmanats och systemet består: obalansen finns kvar och vi är fortfarande långt från jämställdhet.

Att anlägga en nyttoaspekt på jämställdhetsproblematiken skulle kunna vara en väg att utmana denna manliga norm. Men det blir en utmaning först om detta förknippas med kunskaper om genusordningens upprätthållande principer. Den blir en utmaning om det aktivt verkar för att bryta denna ordning. Det räcker då inte med

⁷ Så görs också delvis i den kartläggning som presenterades 1994 (Ds 1994: 130), se ovan. Här framhålls behovet av individuella förklaringsmodeller som bygger på genusskillnadernas samband med biologiska och sociokulturella förhållanden. Detta görs med hänvisning till Kerstin Uvnäs-Mobergs och Rigmor Roberts uppmärksammade bok *Hon och han - födda olika* som kritiserats för sina sociobiologiska ställningstaganden.

⁸ Se vidare Hirdman, Yvonne, "Genusystemet", *Demokrati och makt i Sverige: Maktutredningens huvudrapport*, SOU 1990: 44.

VERTIKAL OCH
HORISONTELL
ARBETSDDELNING

att framhäva annorlunda kvinnliga kvaliteter och att dessa måste tas till vara. Det är först när detta framhävande utmanar "maktens boningar" som denna nyttoaspekt får en emancipatorisk kraft. Det beror alltså på hur de kvinnliga kvaliteterna framhålls.

Problematiken kan belysas utifrån de två typer av arbetsdelning som finns i samhället. Den ena är vertikal och den andra är horisontell. Den vertikala obalansen handlar om att män befinner sig på de överordnade positionerna. Den horisontella innebär att kvinnor och män befinner sig inom olika områden.

Åtgärder som inriktas på att bryta obalansen tar ofta sikte på en kvantitativ förändring. Om relationen mellan antalet kvinnor och män förändras så blir vi jämställda. Idealt skulle det innebära 50 procent kvinnor och 50 procent män i verksamheterna. Men målet sätts mestadels till 40 procent kvinnor och 60 procent män inom de områden där män dominerar. Både i debatten och i den praktiska verksamheten är det så problemet formuleras. Det handlar om att förändra relationen mellan könen på de områden som domineras av män. Det handlar sällan lika explicit om att förändra relationen på de områden där kvinnor överväger. Skälet är naturligtvis en medvetenhet om att det är de manliga områdena som har en överordnad position. Det är här som lönen och statusen är högre. När jämställdhetsarbetet bedrivs utifrån dessa kriterier görs det utifrån rättviseargumentet. I propositionen heter det att det är en demokratisk rättighet att både kvinnor och män skall ges lika möjligheter till kvalificerad utbildning. De skall ges samma utbildningsmässiga förutsättningar på arbetsmarknaden och lika möjligheter till "trygga och värlönlade arbeten." (s 7).

Men leder detta nödvändigtvis till en förändrad maktbalans mellan könen? Ur ett individuellt perspektiv kan det vara så. Fler kvinnor på de överordnade positionerna bryter den vertikala arbetsdelningen. Men fler kvinnor inom de områden där kvinnor dominerar riskerar att bevara och till och med förstärka den strukturella obalansen mellan könen. Med kvantitativa mått kan det leda till fler kvinnor på högre tjänster men så länge dessa kvinnor befinner sig på områden som definieras som kvinnliga består den horisontella delningen. Detta är problematiskt eftersom de områden där män befinner sig fortfarande anses vara mera prestigefyllda. Maktrelationen mellan könen har inte förändrats även om maktrelationen mellan enskilda kvinnor och män har förskjutits.

Att fler kvinnor kommer in i de akademiska verksamheterna med argument som bygger på att de ägnar sig åt andra frågor och att det är viktigt att tillvarata den kvinnliga kompetensen kan alltså vara ett problem. Det riskerar att upprätthålla den isärhållning som är av grundläggande betydelse för själva genussystemets bevarande. En "frizon" där kvinnor ges möjligheter att verka tenderar att resultera i en uppdelning i A- och B-lag som i ett strukturellt perspektiv bevarar det manliga tolkningsföretaget inom vetenskapen. Kvinnor ägnar sig åt "sina" frågor och inom "sina" områden. Den manliga dominansen inom området påverkas inte. De centrala vetenskapliga frågorna definieras fortfarande utifrån en manlig tolkningsram.

Att bedriva jämställdhetsarbete utifrån föreställningar om olikheter mellan könen kan därför vara problematiskt. Att använda sig av kvalitativa aspekter eller av nyttoargumentet blir emancipatoriskt först när det förbinds med åtgärder som bygger på

att förändra synen på de områden/verksamheter som definieras som överordnade i ett samhälleligt perspektiv.

Den akademiska verksamheten är ett sådant område. Den manliga dominansen är här kompakt och den ökar i takt med utbildningsnivå. På grundutbildningsnivån är relationen mellan kvinnor och män tämligen jämn men ju högre upp i hierarkin man kommer desto tydligare blir den manliga dominansen. Inom universitet och högskolor är därför den vertikala arbetsdelningen mycket påtaglig. Även om det finns ett mått av horisontell delning överväger den vertikala. Det finns akademiska verksamheter som har en betydande mängd kvinnor men även inom dessa områden har män i allmänhet de högsta och mest statusfyllda positionerna. De samhälleliga konsekvenserna av den horisontella delningen märks även i att det är de områden som män främst ägnar sig åt som har högst status. Det är också de områden som har och får mest resurser. Det gäller teknik, naturvetenskap och medicin. Att bryta detta synsätt blir därför av grundläggande betydelse.

Det är detta som propositionens förslag tar fasta på. Mot bakgrund av den statistik som var aktuell 1995 påvisas både den vertikala och den horisontella obalansen inom universitet och högskolor. Tabell 1 nedan är hämtad ur propositionen och visar på den vertikala snedfördelningen. Den obalans som innebär att ju högre upp i hierarkin man kommer desto färre kvinnliga anställda.

Kategori	Män	Kvinnor	Summa	% kvinnor
Högskoleadj.	3 429	2 483	5 912	42 %
Forskarass.	850	269	1 119	24 %
Högskolelektor	3 934	1 046	4 980	21 %
Professor	1 947	147	2 094	7 %

Källa: *Proposition 1994/95: 164, s 34 (SCB 1993).*

Tabellen visar att andelen kvinnor bland lärare utan formella krav på doktorsexamen (högskoleadjunkter) är förhållandevis hög. Drygt fyra av 10 adjunkter är kvinnor. Bland lektorerna (den lärarkategori som förutsätter doktorsexamen) har andelen sjunkit markant och endast två av 10 lektorer är kvinnor. Till den mest prestigefyllda posten – professor – har kvinnor haft mycket begränsat tillträde. Sammantaget utgjorde de manliga lärarna 70 procent av det totala antalet år 1993. (prop. s 33).

Problemet är mer omfattande än vad dessa siffror direkt påvisar. Det får konsekvenser för verksamheten som helhet eftersom institutionernas och fakulteternas ledningsuppdrag i hög grad går till personer inom professorskategorin. Detsamma gäller poster inom forskningsråden och i andra evaluerande sammanhang (sakkunniga etc). Kort sagt inom områden som är styrande för verksamheternas framtida utveckling.

Ytterligare en kommentar till tabellen kan vara på sin plats. Bland forskarassistenterna, de tjänster som ses som meriteringstjänster för nyblivna doktorer och som skall ge möjlighet att i framtiden konkurrera om tjänster och forskningsresurser, utgjordes var fjärde tjänsteinnehavare av en kvinna år 1993. Det bör i sammanhanget betraktas som ett gott resultat, vilket förmörkas av att dessa tjänster under de senaste åren

DEN EMANCIPATORISKA
KRAFTEN
I PROPOSITIONEN

Tabell 1.
Könsfördelning bland
lärare vid universitet
och högskolor 1993

dragits in på flera håll. Indragningarna har gjorts i ett allmänt besparingssyfte och de lokala universiteten/högskolorna har här ansett att just dessa tidsbegränsade tjänster har kunnat dras in. Kanske därför att dessa åtgärder inte får omedelbara följd-effekter på den "tvingande" verksamheten – på undervisningen. De långsiktiga effekterna, både för forskning och för enskilda forskares möjligheter till meritering, har däremot inte i tillräcklig grad beaktats. Propositionen formulerar detta som att "för den vetenskapliga återväxten inom olika ämnesområden spelar anställningar som forskarassistent en avgörande roll." (s 38). Här kan det även vara skäl att framhäva vad som sades från regeringshåll några år senare, i 1997 års proposition om *Högskolans ledning, lärare och organisation*. Skrivningen – som ansluter till förslaget om förkortad tid för forskarutbildning – framhåller att det är "av vikt att de nyutexaminerade doktorer som högskolan vill rekrytera får möjlighet att meritera sig både vetenskapligt och pedagogiskt. Enligt regeringens bedömning ger anställning som forskarassistent möjligheter till detta."⁹

Att indragningen av dessa tjänster i realiteten "stoppar upp" de mer eller mindre ambitiösa rekryteringsmålen är ett problem eftersom det kommer att försvåra för kvinnor att stanna kvar på universiteten. Besluten om att dra in rekryteringstjänsterna står i grund och botten i motsättning till regeringens och riksdagens intentioner. Relaterat till de stora pensionsavgångarna vid början av 2000-talet framhävs från politiskt håll behovet av nyrekrytering: "/u/niversitet och högskolor får härigenom ett särskilt tillfälle att åtgärda den sneda könsfördelningen i lärarkåren. Genom aktiva, systematiska åtgärder av olika slag bör fler kompetenta kvinnor kunna tillsättas inom alla anställningskategorier." (prop. 1996/97 s 35). Att då i praktiken bidra till en reduktion av kompetenta sökanden kan inte ses som någonting annat än att man på lokal nivå underminerar de politiskt fastställda intentionerna.

Till detta kommer den horisontella arbetsdelningen. Den som kan beskrivas som att kvinnor i högre grad befinner sig inom fält med traditionellt mera "kvinnliga tillskrivningar". I tabell 2 – som även denna har hämtats ur jämställdhetspropositionen – nedan exemplifieras detta inom professorskåren.

<i>Tabell 2.</i>	Fakultet	Män	Kvinnor	Summa	% kvinnor
<i>Könsfördelning</i>	Humaniora	147	26	173	15 %
<i>bland professorer vid</i>	Samhällsvet.	219	21	240	9 %
<i>universitet och</i>	Medicin	493	28	521	5 %
<i>högskolor 1993</i>	Naturvet.	272	12	284	4 %
	Teknik	489	15	504	3 %

Källa: *Proposition* 1994/95: 164, s 35 (SCB 1993).

Av tabellen framgår att det främst är inom humaniora som kvinnor har haft möjlighet att ernå professors status. Men även här slår alltså den vertikala snedfördelningen tydligt igenom. Vetenskap har i hög grad manliga förtecken. Universitetet kan sägas vara en manlig maktbas.

⁹ *Proposition* 1996/97: 141, s 35.

Men – för att återgå till de olika argument som anförs i jämställdhetsarbetet: oberoende av om argumenten för en förändring tar sikte på nytto- eller på rättviseaspekten kan vi anta att resultatet av fler kvinnor inom verksamheterna kommer att innebära en förskjutning av denna maktordning. Fler kvinnor på de statusfyllda positionerna ger en möjlighet att utmana den manliga dominansen. En balans mellan kvinnor och män inom universitet och högskolor kommer då att innebära en maktförskjutning på mäns bekostnad. Isärhållningen mellan könen bryts och fler kvinnor inom området blir därför ett viktigt delmål. Kombinerat det dessutom med en medveten strävan efter att bryta föreställningen om vetenskapen som manlig är det ett stort steg som har tagits. Nyttواسpekten eller framhävandet av att kvinnor ställer andra typer av frågor och intresserar sig för andra perspektiv kan därför vara betydelsefullt. Avgörande blir om dessa annorlunda frågeställningar och perspektiv får en avgörande betydelse för vad som skall betraktas som centralt för vetenskapen. Om den manliga normen inom området härigenom kan brytas.

I propositionen läggs stor vikt vid det könsperspektiv som kommit fram i förarbetena. I den kartläggning och utvärdering av jämställdhetsarbetet som presenterades år 1994 (se ovan) sägs att ”/k/önsperspektivet däremot (till skillnad från övriga perspektiv, min anm.) har en övergripande ställning eftersom det skär tvärs igenom alla andra perspektiv. Dessa ger i regel – mer eller mindre uttalat – det manliga synsättet tolkningsföreträde.” (s 14). De åtgärdsförslag som presenteras i propositionen har därför en potentiell sprängkraft i det pågående jämställdhetsarbetet. Det finns en uttalad vilja till förändring och det är en förändring som tar sikte på det vetenskapliga området som sådant. Att anföra nyttoargument kan då bidra till en förändring av strukturen. När utgångspunkten dessutom är att kvinnors underrepresentation innebär kvalitets- och kunskapsförluster och att viktiga perspektiv därmed går förlorade samt att slutsatserna av forskningsresultaten blir alltför snäva (s 7) kan ett framhävande av kvinnliga perspektiv bidra till en förändrad maktstruktur inom vetenskapen. Om arbetet skall kunna bli framgångsrikt beror på hur förslagen tas till vara i de konkreta verksamheterna.

Mot bakgrund av den statistik som presenterats i propositionen föreslås riktade åtgärder för att stödja de lokala enheternas arbete med att förändra maktbalansen mellan kvinnor och män. Det är alltså den kvantitativa förändringen som står i fokus. Men en kvalitativ förändring finns hela tiden underliggande. Förslaget fokuserar på tjänsterna. Det omfattar tre kategorier: doktorander, forskarassistenter och professorer. Det är tre åtgärds paket som är frikopplade från varandra och sett så här i efterhand är frågan om det inte varit lämpligt att i någon mån knyta de olika tjänstekategorierna till varandra. Möjligheterna för professorerna att bygga upp en verksamhet kring professuren hade varit större om ytterligare tjänster knutits till denna. Men den politiska satsningen hade ju samtidigt deklarerats vara ett bidrag och inte en helhetslösning. Ansvar för kringresurser ligger i slutändan på de lokala enheterna.

Det sägs inte uttalat hur resurserna skall fördelas. Fördelningen överlämnas åt expertgruppen: åt forskningsråden i samarbete med de lokala universiteten/högskolorna. Men statistiken talar sitt tydliga språk. Det är de tekniska, naturvetenskapliga och medicinska områdena som framstår som centrala.

**Propositionens
konkreta
förslag
angående
universitet
och högskolor**

För dessa grupper motiveras förslaget utifrån ett inledande påpekande om att män i betydligt högre grad än kvinnor fortsätter sina studier efter grundutbildningen. Utvecklingen är generell samtidigt som det går att avläsa skillnader mellan de olika fakultetsområdena (jfr ovan om den horisontella arbetsdelningen).¹⁰ Satsningen på fler kvinnliga doktorander och forskarassistenter kan därför ses i ett långsiktigt perspektiv. Genom att möjliggöra för fler kvinnor att gå vidare till forskarutbildning och att där- efter kunna stanna kvar och göra en forskarkarriär breddas rekryteringsunderlaget. Detta får i sin tur till resultat att balansen mellan kvinnor och män på de högre tjänsterna kan förändras på lång sikt. Denna satsning skall bidra till att säkerställa ”bästa möjliga rekryteringsbas /.../ för det stora antalet lärare som på grund av pensionsav- gångar skall anställas inom universitet och högskolor några år in på 2000-talet.” (s 12).

Bedömningen innebär att man föreslog att 30 av de sammanlagt 37 miljoner som avsatts för studiefinansiering inom forskarutbildningen skall användas för att öka antalet kvinnliga doktorandtjänst innehavare. Förslaget innebär en engångssatsning och omfattar en period av tre år (1997-99). Förslaget ses även i ett mera omfattande förändringsperspektiv och argumenten faller tillbaka på nyttoaspekten: ”ett större antal kvinnor inom forskningen och undervisningen ökar verksamhetens bredd och kvalitet”. (s 12). Fler kvinnor inom verksamheten bryter den manliga dominansen och visar därmed på att området som sådant (universitets- och högskolevärlden) inte behöver vara ett manligt definierat område. Satsningen ger då – tillsammans med argumentationen – draghjälp åt de långsiktiga jämställdhetssträvandena. Det är en viktig satsning inte minst eftersom pengarna främst skulle gå till de ämnesområden där snedfördelningen är som störst. Det är ett förslag som alltså även strävar mot en förändring av den horisontella arbetsdelningen. Det är ett förslag som siktar till att förändra synen på vetenskapen.

Ytterligare en åtgärd för att förbättra de odisputerade kvinnornas situation inne- bar att de lokala universiteten/högskolorna åläggs att möjliggöra för kvinnliga adjunk- ter att fullfölja sina forskarstudier för att kunna ta ut doktorsexamen och därmed avancera till lektorer. Det formuleras som ett arbetsgivaransvar gentemot denna grupp kvinnliga anställda. På kort sikt handlar det om att öka mängden kvinnliga lektorer, jfr ovan tabell 1. I ett långsiktigt perspektiv handlar även detta om att stärka rekryte- ringsunderlaget, att ge fler kvinnor möjlighet att kvalificera sig för att kunna söka de högre tjänsterna och stanna kvar inom universitetsvärlden.

På liknande sätt argumenterar man då det gäller en engångssatsning på forskar- assistenter. Det skall sägas att denna engångssatsning gjordes oberoende av det tidigare – på lokal nivå – relaterade beslutet om att dra in dessa tjänster. Följden blir att samti- digt som de ”könsneutrala” forskarassistenttjänsterna har dragits in vid flera av de lokala universiteten/högskolorna så tas politiska beslut på central nivå om att utlysa nya tjänster men utifrån könskriteriet och med positiv särbehandling som möjlig metod vid tillsättningsförfarandet. Förslaget skall ses som ett led i statsmakternas långsiktiga arbete med att understödja de lokala verksamheternas jämställdhetsarbete.

¹⁰ För en numerär redogörelse omfattande perioden 1985/86 - 1993/94, se *Proposition* 1994/95: 164, bilaga 3.

Att man på lokalt håll beslutat dra in på dessa tjänster samtidigt som det från centralt håll utlyses nya tjänster för kvinnor är problematiskt. Det är en åtgärd som onekligen skulle kunna leda till att det byggs upp en motsättning mellan kvinnor och män ute på de lokala arbetsplatserna, vilket går stick i stäv med ambitionerna på central nivå. Dessa ambitioner bygger nämligen vidare på konstaterandet att jämställdhetsarbetet är viktigt för alla (oberoende av kön) och därmed inte en "kvinnoaksfråga".¹¹

En forskarassistenttjänst är en visstidstjänst och denna satsning omfattar därför högst sex år.¹² Det fanns inte heller några uttalade planer på att fortsätta denna satsning. Men sättet att formulera andemeningen med beslutet antyder att man från politiskt håll tänker sig en lokal uppföljning. Åtgärden definieras som en engångssatsning för att "hjälpa de lokala universitetet/högskolorna på vägen". Men helt i linje med propositionens inledande problemformulering ansågs ansvaret i slutändan ligga på lokal nivå.

Vidare föreslås en engångssatsning på professorstjänster. Detta har ett betydande symbolvärde. I propositionen påtalas professorns betydelse för verksamheten vid institutionen: som lärare och forskare, som förebild för studenter och yngre forskare men dessutom som initiativtagare då det gäller forskningsområden och problemformuleringar både i teoretiskt och metodiskt avseende. Mot bakgrund av den inledande problemformuleringen är det en satsning som bygger vidare både på undervisningens och forskningens inriktning samt på arbetsmetoder och former.

Utgångspunkten är att kvinnor ställer andra frågor och intresserar sig för andra områden. Dessa perspektiv skall nu understödjas och dessutom på den nivå där forskningsfrågor initieras och resultaten bedöms. Kvinnor skall ges möjlighet att känna sig hemma i de akademiska miljöerna. Det skall på sikt bli lika naturligt att både kvinnor och män ägnar sig åt forskning och undervisning. Sammantaget och i kombination med den faktiska situationen – att andelen kvinnor är särskilt låg inom områden med ett stort antal professorer – ger förslaget därför en tydlig politisk vink om att problemet måste åtgärdas.

Även om förslaget bygger vidare på att kvinnor och män skulle ställa olika slags frågor och därmed riskera att reproducera stereotypa könsmonster har det en emancipatorisk potential. Det görs klart att den kvantitativa förändringen är ett led i en maktförskjutning och att det ger incitament för att utmana det manliga tolkningsföretaget och den hierarkiska genusordningen. I propositionens konkreta förslag sägs därför inte någonting om att det skulle handla om att ge kvinnligheten ett utrymme inom akademien, tvärtom framställs problematiken som en aspekt av genusordningen.

Även här rör det sig om en politisk engångssatsning men till skillnad från doktorand- och forskarassistenttjänsterna finns inte någon tidsbegränsning. Professurerna har inrättats och innehavarna är tillsvidareförordnade. När dessa lämnar sina tjänster

PROFESSURER

¹¹ Se här *Kartläggning och utvärdering...*, s 7.

¹² Som en följd av besparingarna har de forskarassistenttjänster som fortsatt inrättas begränsats till fyra år. De medel som nu föreslås för inrättandet av forskarassistenter för underrepresenterat kön har i propositionen beräknats kunna disponeras för högst sex år. *Prop.* s 38.

skall professurerna kunna återbesättas.¹³ Förslaget innebär att riksdagen från och med budgetåret 1995/96 skall anvisa en bestämd summa för dessa professurer.¹⁴

Både professurerna och de tidigare nämnda forskarassistenttjänsterna skall finansieras på ett likartat sätt. Departementet skall stå för en tredjedel av kostnaden medan forskningsråden och de enheter som får del av tjänsterna skall bidra med en tredjedel vardera.¹⁵ Från politiskt håll anser man det dock rimligt att när professurerna väl är etablerade bör de lokala enheterna ta ett ökat finansiellt ansvar.

Även professurerna skall fördelas i samråd mellan forskningsråden och de lokala universiteten/högskolorna och fördelningen skulle ses i ett nationellt perspektiv.¹⁶ Forskningsråden är de instanser som har den övergripande kunskapen om situationen vid de olika läroanstalterna och kan därför, tillsammans med de lokala enheterna, göra sakliga bedömningar av hur resursförstärkningen bäst skall användas.

POSITIV SÄRBEHANDLING

Positiv särbehandling anbefalls som ett medel för att nå delmålet: fler kvinnor inom tjänstestrukturen. Innebörden i denna åtgärd klargörs noggsamt. "Med positiv särbehandling avses att en tjänst tillsätts med en kompetent sökande av underrepresenterat kön, även om vederbörande är mindre kvalificerad än medsökande av det andra könet. Av 16 § andra stycket 2 jämställdhetslagen (1991: 433) följer att positiv särbehandling är tillåten, om den är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet. I fråga om statliga tjänster måste dessutom beaktas föreskriften i 11 kap. 9 § regeringsformen om att avseende skall fästas endast vid sakliga grunder, när sådana tjänster tillsätts. *Trots att strävanden att främja jämställdhet är en saklig grund i regeringsformens mening, torde föreskriften innebära att det finns en gräns för hur stor skillnaden i kvalifikation får vara vid positiv särbehandling.*"¹⁷

Att tillämpa särbehandling vid tillsättningen kräver en ändring av högskoleförordningen och en sådan föreslås även. Att förordningen på detta sätt föreslås ändrad är en betydligt mera långtgående åtgärd, vilket kan tänkas utnyttjas i *alla* kommande tillsättningsärenden.

Att skriva in positiv särbehandling som en möjlig metod i förordningen har uppfattats som provokativt på flera håll. Detta trots att det sades klart i propositionen att de ämnen som skulle prioriteras var sådana där det finns kvalificerade presumtiva sökande. En omfattande pressdebatt följde på förslaget.¹⁸ Men debatten rörde främst

¹³ Jag skriver "skall kunna" eftersom det alltid åligger respektive fakultet att ta ställning till huruvida en professur som blir ledig skall återbesättas inom samma område och detta gäller samtliga fakultetsfinansierade professurer.

¹⁴ 14,4 miljoner/år bortsett från budgetåret 1995/96 där beloppet uppgick till 21,6 miljoner (annat budgetår). Årskostnaden för en icke laborativ professor beräknades till 900 000 kronor och för en laborativ till 1,4 miljoner kronor per år.

¹⁵ När det gäller forskarassistenttjänsterna rörde det sig om 10 miljoner från respektive ansvarsställe per 12 månadersperiod (15 miljoner 1995/96 p g a ändrat budgetår). Summan motsvarade 73 forskarassistenttjänster. Se här Regeringsbeslut 12 1996-03-04, U 96/91, 194/F, med redogörelse över fördelningen mellan de olika forskningsområdena.

¹⁶ Regeringsbeslut 1 1995-07-20, Dnr U95/2450/FS.

¹⁷ *Proposition* 1994/95: 164, s 36 (min kursiv).

¹⁸ En analys av pressdebatten har gjorts av Maria Törnqvist, *Politik, kön och konstruktioner - en feministisk analys av förslaget och debatten om positiv särbehandling inom akademien*, C-uppsats, ht-98, Sociologiska institutionen, Uppsala universitet.

förslaget om att utlysa cirka 30 professurer för underrepresenterat kön. Att 73 forskar-assistenttjänster skulle tillsättas på samma grunder och att ett stort antal doktorand-tjänster specialdesignats för kvinnor var inte lika bekymmersamt. Det kan tydas som att det är professurerna som starkast hotar "maktens boningar".

I debatten kan två linjer utmejslas. Den ena var direkt negativ och tog sikte på akademiernas autonoma ställning. Förslaget sågs som att kön nu skulle komma att gå före kvalitet och man avfärdade därmed metoden. "Professor blir man därför att man har sakliga meriter och är kompetent" var ett uttalande som förekom. Att förslaget visade "en obegriplig nonchalans mot kunskaps- och kompetenskrav" samt att Sverige nu skulle komma att få "Epa-professorer – en andra rangens professorer – med sämre meriter" är andra exempel.¹⁹ Den positiva linjen tog sin utgångspunkt i den manliga dominansen inom akademierna och att den kvantitativa skevheten mellan könen måste brytas. Mot bakgrund av universitetets trögrörliga struktur såg förespråkarna kvoteringen som en nödvändig metod. Bland dessa fanns även inslag av det så kallade nyttoargumentet. Detta tog fasta på att de kvinnliga kompetenserna inte i tillräcklig grad utnyttjats. Utgångspunkten var att kvinnor tänker i andra banor och ställer andra typer av frågor. Även de som förhöll sig negativa till förslaget kunde dock ansluta sig till en principiell ståndpunkt som innebar att obalansen mellan könen är problematisk. Men problemet sågs inte som kollektivt utan som individuellt. Det är inte kvinnor som grupp som missgynnas utan enskilda kvinnor som inte lyckas hävda sig. Eftersom problemet definierades som individuellt tog man avstånd från offentliga, kollektiva lösningar. Dessa sågs som ett hot mot demokratin och mot de individuella fri- och rättigheterna. Man förordade istället långsiktiga, attitydpåverkande individuella lösningar.

Debatten synliggjorde att problematiken i grunden är en fråga om makt. Men den visade även på nödvändigheten av att kombinera de kortsiktiga, kvantitativa åtgärderna med kunskap – kunskap om maktordningens principer och om hur genus impregnerar samhällslivet och tänkandet att särbehandling "alltid" har förekommit, men på mäns villkor.²⁰

För att även komma till rätta med den problematik som ligger i att "män väljer män", eller den särbehandling av manliga sökanden som är så vanligt utbredd, föreslogs aktiva åtgärder på evalueringsnivå. Dessa gällde tjänsteförslagsnämnders sammansättning och val av sakkunniga. Båda könen skall vara representerade i nämnderna och det skall finnas synnerliga skäl för att inte de sakkunniga skall representeras av båda könen. Krav ställdes även på att nämnderna skall redogöra för hur – och i förekommande fall varför inte – jämställdhetsaspekterna har beaktats. Förslaget är gott nog men i den rådande situationen med ett fåtal "möjliga"/behöriga kvinnor riskerar det

BALANS MELLAN
KVINNOR OCH MÄN
I NÄMNDER ETC

¹⁹ Exempelen är hämtade ur Maria Törnqvists uppsats (se ovan) s 13.

²⁰ Se vidare t ex Christine Wennerås och Agnes Wolds uppmärksammade undersökningar om Medicinska forskningsrådets behandling av kvinnliga sökande. Dessa startade med en debattartikel i DN den 22/1 1995 – "Därför forskar inte kvinnor". Se vidare Wennerås, Christine och Wold, Agnes, "Kvinna och medicinsk forskare – myter, fakta och några råd", *Läkare Doktor Kvinna*, red Elisabeth Hultcrantz, Studentlitteratur 1999.

Från förslag till handling

att ytterligare öka arbetsbördan för dessa fåtaliga kvinnor och få till följd att de i stor utsträckning sugs in i administrativa uppgifter som hindrar övrigt arbete. Risken finns att möjligheterna till kvalificerad forskningsverksamhet försvåras. Detta hotar då både den enskilda kvinnan och hennes eventuella forskargrupp som riskerar att hamna i bakvattnet på grund av att hon tvingas ägna sig åt andra uppgifter.

Så långt om den centrala styrningen. Det bör stå klart att man från politiskt håll lagt stor vikt vid jämställdhetsproblematikens lösning och att lösningarna innefattade alla olika nivåer inom verksamhetsområdena. Det bör likaså stå klart att ansvaret ligger på de lokala enheterna.

Forskningsråden fick alltså i uppdrag att avgöra hur tjänsterna skulle fördelas. Beslutet skulle fattas i samråd med de lokala universiteten/högskolorna och när råden fått uppdraget från regeringen i juli 1995 gick frågan på remiss till de lokala enheterna. Arbetet pågick under hösten 1995 och det färdiga förslaget överlämnades till regeringen den 12 januari 1996.

Samordningen innebar att beslutet kan ses i ett helhetsperspektiv. Förslagen skulle omfatta professurer, forskarassistenttjänster samt önskemål om gästprofessurer för kvinnliga forskare. I någon mån vävdes även de så kallade genusprofessorerna in i de lokala remissvaren men detta var inte legio och det tillhörde inte heller uppdraget som sådant. Att forskningsråden skulle enas om ett beslutsunderlag innebar dessutom att konkurrens mellan de olika forskningsområdena kunde undvikas. Utgångspunkten var en enighet om att använda de medel som tilldelats på ett sådant sätt att det kom de verksamheter som ansågs vara mest eftersatta ur jämställdhetssynpunkt till del. Detta gällde i hög grad relationen mellan kvinnor och män inom anställningsstrukturen. Men i realiteten handlade det även om genusordningen i den akademiska strukturen, det vill säga synen på vetenskapen och de centrala vetenskapliga frågorna.

Mot bakgrund av den statistik som legat till grund för propositionen ansågs rangordningen mellan de olika fakultetsområdena vara klar. Det var främst de tekniska, naturvetenskapliga och medicinska verksamheterna som prioriterades. Men i rättvisans namn skulle tjänster även tilldelas övriga fakultetsområden. Spridningen över landet borde dessutom vara någorlunda jämn även om inte detta skulle ha någon avgörande betydelse för fördelningen av anställningar.

När uppdraget sändes vidare från råden till de lokala enheterna klagades att förslagen skulle ta hänsyn till följande kriterier: de skulle ta sikte på områden där en obalans mellan könen rådde och där tjänster därför skulle vara befogade, förslagen skulle omfatta rimligt breda forskningsområden och vara motiverade utifrån områdets vetenskapliga betydelse – förstärkningen skulle således vara motiverad både ur forskningens och forskarutbildningens synpunkt – förslagen skulle dessutom omfatta en bedömning av tillgången på kompetenta kvinnliga sökande.

Kriterierna byggde vidare på jämställdhetspropositionens beskrivning av läget och frågan bedömdes alltså ur ett långsiktigt perspektiv. Det handlade inte bara om att öka antalet kvinnliga anställda utan även om att initiera en lösning som på sikt skulle kunna förändra föreställningen om forskning och utbildning som en manligt definierad verksamhet. Det långsiktiga perspektivet framgick även av att man ville se en

redogörelse för utvecklingstendensen under den senaste tioårsperioden. Det skulle kunna tolkas som att råden avsåg att beakta huruvida de lokala verksamheterna själva aktivt agerat för att förändra situationen redan innan dessa extra resurser tillkommit. Ett aktivt jämställdhetsarbete ute i verksamheten skulle då kunna vara meriterande för en eventuell tilldelning av ytterligare tjänster.

Så tolkades det emellertid inte alltid i de svar som inkom. I flera fall uppfattades det närmast motsatt. Det målades upp en bild av en i det närmaste kompakt mur av manliga ämnesföreträdare och tjänsteinnehavare. Det framställdes som att enda möjligheten till en förändring låg just i dessa extra medel från regering och riksdag.

Anna Stina Sandelius vid avdelningen för fysiologisk biologi, botaniska institutionen vid Göteborgs universitet hade fått i uppdrag att rangordna de förslag som inkommit inom Skogs- och jordbruksvetenskapliga forskningsrådets (SJFRs) kompetensområde. Hon kommenterade just en sådan situation i sitt svar till rådet. Ett önskemål om att få del av resurserna hade inkommit från institutionen för ekologi/miljövärd, Sveriges lantbruksuniversitet (SLU). Institutionen hade vid tidpunkten 11 män placerade på professurer/lektorat och de fyra forskarassistenttjänsterna innehades samtliga av män trots att det bland övriga doktorerade tjänsteinnehavare fanns sex kvinnor. Sandelius kommenterade det på följande sätt: "Institutionen måste självklart betraktas som ojämlig men med en så stor mängd tjänster (37) hade man faktiskt kunnat förvänta sig att institutionen själv hade kunnat bedriva en mer aktiv jämställdhetspolitik. Det är tveksamt om just denna stora institution är den som skall förstärkas resursmässigt p g a tidigare obefintlig jämställdhetspolitik." ²¹

Det kom in sammanlagt cirka 150 olika ämnesspecifika förslag med sikte på professurerna till råden och dessutom ytterligare förslag som enbart rörde forskarassistenttjänster.²² En stor del av landets akademiska verksamheter tog alltså chansen att försöka få del av de extra resurser som skulle fördelas. Anmärkningsvärt är att svar även begärdes in och inkom från Chalmers. Uppdraget omfattade de statliga universiteten och Chalmers är en privat stiftelse. Denna behöver därför inte följa bestämmelserna om statlig tjänst utan kan besätta tjänster på egna grunder.

Det var inte alltid som jämställdhetsaspekten dominerade. Det fanns ämnesföreträdare som snarare tog fasta på de generella neddragningar som drabbat ämnet som sådant. Den politiskt beslutade resursförstärkningen sågs som en möjlighet att återställa status quo (om än med en kvinnlig ämnesföreträdare). Detta argument framkom t ex från institutionen för entomologi och finsk-ugriska institutionen vid Uppsala universitet samt från veterinärmedicinska institutionen vid Sveriges lantbruksuniversitet (SLU).

Betydligt mera långsiktig var argumentationen från ämnesområdet vattenbruk/fiskbiologi vid SLU. Ämnesföreträdaren skrev att området alltid uttalat har präglats av

REMISSVAR FRÅN
UNIVERSITET
OCH HÖGSKOLOR

²¹ "Bedömning av förslag till nya tjänster för ökad jämställdhet inom forskningen", SJFR:s registratur, (se nedan not 22).

²² Materialet finns arkiverat i forskningsrådets registratur. Eftersom behandlingen av ansökningarna var gemensam följer arkiveringen inte alltid forskningsrådets ämneskompetens. Många handlingar finns registrerade hos samtliga råd. Specifika hänvisningar kommer därför inte att göras.

manliga företrädare och värderingar. Han menade att ”/d/et är möjligt – rentav troligt – att dessa förhållanden delvis berott på svag rekryteringsbas när det gäller kvinnliga forskare och administratörer. Området, forskning kring naturresursen fisk samt förvaltningen av denna, karaktäriseras av att avnämarna (yrkesfiskare, vattenbrukare, deltidsfiskare, fiskevattensägare och sportfiskare) är män i betydligt större utsträckning än kvinnor. Aktörerna inom området har ofta någon form av förankring hos olika avnämargrupper, relaterat till traditioner och fritidsintressen. Förhållandena inom sektorn har knappast uppmuntrat till närmare engagemang för kunniga kvinnliga biologer/ekologer och administratörer, medan det däremot i hög grad lockat män med speciellt intresse för fisk och fiske, oberoende av skicklighet och kompetens. En rad relevanta avhandlingar från kvinnliga forskarstuderande har dock presenterats under årens lopp inom ramen för sådana engagemang. Enligt min åsikt vore det ytterst välgörande, både för ökad jämställdhet inom fiskesektorn och för områdets allmänna utveckling om området kunde förstärkas med en eller flera kvinnliga sakkunniga på högsta akademiska nivå, genom att en professur inrättas. Bland tre forskare – utom ämnesföreträdaren – är två docentkompetenta kvinnor. Med tanke på att det bara finns en fast professur inom det fiskbiologiska området i landet och att undertecknad inte är direkt lastgammal (48) och i övrigt i hyfsad kondition, torde utsikterna för dessa båda att under sin verksamhetstid över huvud taget få konkurrera om ordinarie professors-tjänst inom sitt specialområde vara mycket begränsade”.

Han fick stöd för sina synpunkter i den rangordning som SJFR gav Anna Stina Sandelius vid botaniska institutionen i Göteborg i uppdrag att göra. Hon skriver att en professur för underrepresenterat kön inom området inte kan motiveras eftersom det endast finns en professur i landet. Däremot kan området prioriteras ur ett mera långsiktigt jämställdhetsperspektiv. ”Ur jämställdhetsaspekt är det viktigt om ett ämne inom ett område som utanför det akademiska livet är kraftigt mansdominerat fick möjlighet att från början bygga upp en struktur med både män och kvinnor på högre tjänster. Alla akademiska discipliner skall inte behöva utvecklas via ett mansdominerat stadium.”

Även om området har haft en traditionellt manlig tillskrivning finns det alltså ingenting som skulle stödja uppfattningen om att kvinnor skulle vara olämpliga. Den manliga dominansen har andra orsaker och dessa kan sökas i den samhällliga genusordningen. Detta framkommer i ett svar från Göteborgs universitet utifrån verksamhetsområdet mikrobiell biologi ssk marin populationsekologi. Det sägs att ämnesområdet delvis präglas av fältinriktade studier där handhavandet av båtar och fältredskap givit området en manlig karaktär. Men erfarenheter från fältstationerna har visat att det inte är detta som motverkat jämställdheten. ”De kvinnor som är verksamma är lika lämpade som sina manliga kollegor om de bara får chansen att visa det.”

Att få chansen att visa sin kompetens och duglighet handlar om att få möjligheter att meritera sig. Det handlar om att få stöd under utbildningen och att få en chans att stanna kvar efter avslutad forskarutbildning. Det handlar dessutom – och i hög grad – om hur området profileras, det vill säga vilka frågor som anses vara vetenskapligt centrala. Det kan sammanfattas utifrån behovet av kvinnliga förebilder inom forskningen och på de högre tjänsterna. Det var en synpunkt som var kraftigt markerad i proposi-

tionen och den återkom i de enskilda svaren. Att kvinnor inte i tillräcklig grad söker sig till de tekniska och naturvetenskapliga områdena ses som ett problem. Det ses som ett resursslöseri att inte tillvarata de kvinnliga kompetenserna. Det blir då ett slöseri med intellektuella resurser att inte få in fler kvinnor i verksamheterna och problematiken knyts till kvalitetssäkringsarbetet. Från flera håll, t ex KTH och Chalmers, påtalades vikten av att förändra detta. Det räcker emellertid inte med att kvinnor lockas till de tekniska ämnena. De kvinnliga studenterna måste få påtagliga bevis för att kvinnor har en framtid inom universitetet. Institutionen för laserteknik i Lund uttryckte det som att de förhållanden som studenterna möter i utbildningen har stor betydelse för hur de kommer att uppfatta teknikområdet. Universitetet har under lång tid utformat fysikutbildningen så att de kvinnliga studenterna vid tekniska högskolan skall uppfatta att utbildningen behandlar problem och metoder som känns angelägna också ur ett kvinnligt perspektiv. Det är detta som är skälet till att man vill ha en av de nyinrättade professurerna knuten till sig. Här handlar det alltså om ett uttalat långsiktigt perspektiv. Professuren blir en viktig symbol men främst en betydelsefull förebild och ett viktigt stöd i det pågående jämställdhetsarbetet.

Samhällsvetenskapliga fakulteten vid Umeå universitet gav en liknande beskrivning: "Om behovet att kunna tillgodose kvinnliga förebilder inom forskning, forskarutbildning och utbildning ska uppfyllas krävs att institutionerna har en minimibesättning av kvinnliga tjänsteinnehavare. För att på sikt kunna förändra strukturerna och uppnå en jämnare könsfördelning inom fakulteten krävs både en stimulerande forskningsmiljö och en miljö som kan garantera utrymme för forskning med ett kvinnovetenskapligt perspektiv. Det är fakultetens absoluta övertygelse att förstärkningar bör ske både i de forskningsmiljöer som redan innehåller kvinnliga förebilder samt satsas på miljöer som i dag innehåller få kvinnliga forskare".

Det är alltså inte symboler som eftersträvas utan fler kvinnor för att lägga grunden för en långsiktig förändring. Institutioner som själva på olika sätt arbetat för att få till stånd en förändring använder detta som argument för att få del av resursförstärkningen. Historiska institutionen i Umeå skrev att " /e/n kvinnlig professor vid vår institution skulle inte riskera att malas ned i en manlig miljö och bli oförmögen att utöva sitt viktiga värv. Miljön i Umeå är öppen och uppmuntrar kvinnor. Betydelsefullt är att det finns flera kvinnliga forskare som alla nått docentnivån och som kan vara ett stöd för en nytillträdande kvinnlig professor."

Teologiska institutionen vid Lunds universitet bifogade en utförlig redogörelse för sitt pågående jämställdhetsarbete. Man skrev att ytterligare en tjänst till fakulteten skulle innebära ett väsentligt stöd för det arbete som redan bedrivs på jämställdhetsområdet. Fakulteten hänvisade dessutom till universitetets centrala jämställdhetsarbete. Det ansågs vara så betydelsefullt att rekrytera fler kvinnor till de högre lärartjänsterna att universitetet sade sig vara berett att vidta egna åtgärder i en storleksordning som skall motsvara de medel som man skulle komma att tillskjuta för dessa politiskt inierade tjänster. I ett långsiktigt perspektiv bedömde även Lunds universitet det som viktigt att satsa på de tekniska, naturvetenskapliga och medicinska områdena.

Att förslagen skulle ta fasta på de områden som ansågs vara vetenskapligt centrala är betydelsefullt. Det var inte fråga om att upprätta särskilda nischer där kvinnor

nu skulle utnämnas till professorer (jfr ovan om den vertikala och den horisontella arbetsdelningen). Det visar på en vilja att arbeta för en maktförskjutning inom det vetenskapliga fältet och att arbeta på en förändring av synen på vetenskap som ett manligt definierat område.

Att denna vilja till förändring finns även inom de mest kompakt manliga områdena visas av de svar som kommit in från de tekniska högskolorna och fakulteterna. Från Linköping påtalades att strukturen för den tekniska forskningen har byggts upp av män och för män. Tjänster inrättas inom den befintliga strukturen vilket ger en automatisk svårighet för kvinnor. Men det sades vidare att bristen på kvinnor är oroande i ett samhälleligt perspektiv eftersom viktiga frågeställningar åsidosätts. Skälet till detta förklarades med antingen direkta förbiseenden, vilket skulle kunna tydas som att de manliga tjänsteinnehavarna och ämnesföreträdarna helt enkelt inte tänker på kvinnor som resurser. Eller på att alternativa tolkningar inte tas upp till diskussion eftersom de manliga företrädarna inte ser alternativet. Även detta skulle ju kunna tolkas som att det handlar om oreflekterade förbiseenden men det antyder även djupare liggande förklaringar som går tillbaka på genusordningen i samhället. Hur som helst sade man sig vara beredd att åtgärda problemet och aktivt arbeta för att ge kvinnorna och de kvinnliga synsätten plats. Fler kvinnor inom forskning och utbildning berikar verksamheten och det har en betydande samhällelig relevans som måste tas tillvara. KTH formulerade detta som att det är betydelsefullt att kvinnor i större utsträckning måste få vara med om att utforma dagens och morgondagens samhälle. Det handlar dock även om hur de tekniska verksamheterna skall kunna hävda sig i konkurrensen. Chalmers uttryckte det som att kvinnor inte skall rekryteras för principens skull utan därför att man tror att detta långsiktigt höjer kvaliteten på verksamheten och därmed gör den mera inkomstbringande.

Om nu viljan är så god varför har då så lite hänt? De ”sega strukturerna” ligger som underliggande förklaringar i remissvaren men samtidigt har ju flertalet av skrivelserna framhävt betydelsen av en förändring. Man skulle ju kunna tänka sig ett aktivt engagemang för att förändra redan innan möjligheterna till extra resurser kommer. I motiveringarna finns dock en tilltro till det rättvisa i de evalueringsprinciper som tillämpas, att de kvinnor som finns helt enkelt inte varit tillräckligt kvalificerade eller att deras kvalifikationer inte hållit måttet när de ställts mot manliga sökande. Även om förklaringarna – som visats ovan – stundtals präglats av en insikt om att de kvinnliga områdena och frågeställningarna faller bort skulle säkert många av de svarande kunna tänka sig att skriva under på Sektionen för matematik och datavetenskap vid Chalmers sätt att formulera sig: ”Vid tillsättning av tjänster, både vad avser lektorat och forskarassistenttjänster, har under de senaste åren funnits kvalificerade kvinnliga sökande. Dessa har dock inte kunnat hävda sig i konkurrensen, eftersom de aktuella tjänsterna attraherat ett stort antal mycket välmeriterade manliga sökande (inte minst från utlandet).”

Positiv särbehandling ansågs i propositionen vara ett sätt att komma tillrätta med problemet att kvinnor så sällan placeras i första förslagsrummet. Men det är den del av förslaget som kritiserats från många håll även inom universitetet (jfr hänvisningarna till pressdebatten ovan). Från KTH sades t ex att en möjlighet att få till stånd en för-

ändring skulle vara att ge både den kvinnliga och den manliga kandidaten en tjänst om deras kvalifikationer ansågs vara likvärdiga. "Då riskerar man inte att misskreditera de manliga sökande och behöver inte använda positiv särbehandling." Risken att trampa en manlig aspirant på tårna upplevs som besvärande. Institutionen för teoretisk fysik, Chalmers, menade att man måste ta alla chanser som finns för att rekrytera kompetenta kvinnliga forskare och lärare inom området. "Den stora svårigheten ligger i att göra detta utan att i alltför hög grad diskriminera högt kompetenta män som arbetar inom samma område." Man såg inte någon direkt lösning på problemet utan sade sig få göra en rimlig avvägning mellan "delvis motstridiga önskemål".

Från Linköpings universitet presenterades en alternativ lösning som man menade kunde undanröja problemet med den positiva särbehandlingen. Att använda sig av särbehandling sågs som en emotionellt laddad lösning som riskerar att leda till en uppdelning i ett A- och ett B-lag och det sades att man inte undanröjer en orättvisa med att införa en annan. Och det ansågs inte bara var män som reagerar negativt. "Den opinionsmässiga uppslutning kring positiv särbehandling som möjligtvis kan finnas på ett mera allmänt plan bland såväl män som kvinnor /.../ lyser med sin frånvaro när det blir aktuellt med tillämpning i det enskilda ärendet. Kvinnor som föreslås till en tjänst med jämställdhetsaspekten som tungan på vågen förklarar sig inte sällan kränkta och nedvärderade. Män som av samma skäl inte kommer ifråga anser sig också kränkta, utsatta för rättsstridig diskriminering och nedvärdering av vad de uppfattar som de enda sakliga meriterna. Och bland icke-sökande uppträder inte sällan grupper av kvinnor som redan innehar befattningar av det slag som den aktuella tillsättningen avser, t ex professorer, eller som befinner sig i karriären på väg till sådana tjänster och uttalar att de känner sig kränkta och nedvärderade, att tillämpningen av positiv särbehandling färgar av sig negativt på dem och kastar en skugga över deras meriter och verksamhet. Tillämpningen av positiv särbehandling vid tillsättningar i öppen konkurrens tenderar således att leda till att en stor personkrets, inklusive den som erbjuds tjänsten, reagerar starkt negativt."

I stället föreslogs ett förfarande som har stora likheter med de befodringsprofessorer som riksdagen beslutade om 1997 (se vidare nedan, avsnitt 8). De nyinrättade tjänsterna skall kunna besättas antingen via en rekrytering av direkt kallade kvinnor eller av sådana kvinnor som redan finns vid institutionerna och som är kompetenta för professorer. Detta förfarande skulle endast innebära ett lönetillskott på mellanskillnaden från den ursprungliga tjänsten (jfr befodringsprofessorerna, nedan avsnitt 8). Det är en lösning som ligger inom de strukturella ramarna. I stället för att utmana den manliga dominansen inom verksamheterna och inom tjänstestrukturen tillåts den fortsätta men med en ökad kvantitet kvinnor.

Universitetens sätt att definiera problemet framstår som tvetydigt. Å ena sidan framhävs att problemet ligger på en strukturell nivå och det ses därmed som ett kollektivt problem. Men å andra sidan söks lösningarna inom denna befintliga struktur och de skall därmed lösas på en individnivå. Handhavandet av tjänsterekryteringen ses i grunden som rättvis och en förändring med fler kvinnliga tjänsteinnehavare skall således ske utan att systemet förändras. Frågan blir hur dessa "extratjänster" kommer att ses? Är det inte här som ett eventuellt B-lag kan uppstå? Kvinnor får specialskrivna tjänster

just därför att de är kvinnor medan de "riktiga" tjänsterna fortfarande går till män.

Det var inte så som jämställdhetspropositionen formulerade problemet. I denna fanns snarare ett sätt att beskriva problemet som senare – i remissvaren och trots synpunkterna på ett kallelseförfarande till professurerna – togs upp av Linköpings universitet. Från Linköping sades att "jämställdhet inom utbildningssektorn är inget isolerat fenomen utan kräver ett ändrat synsätt också på kvinnors och mäns respektive roller i samhället." Ett riktat resurstillskott kommer inte att ändra förhållandena i forskarsamhället. Jämställdhetsaspekter måste tvärtom långsiktigt anläggas på varje åtgärd som kan underlätta för kvinnor inom akademierna. Propositionen underströk vikten av långsiktiga lösningar inom ordinarie ramar, vilket måste tolkas som lösningar oberoende av politiska beslut om extraresurser.

Problemet definierades även som att det finns för få kompetenta kvinnor. Det sågs som ett problem för många institutioner som hävdade att det har varit svårt att ta fram förslag på kvalificerade kvinnliga sökande till professurerna. I ett långsiktigt perspektiv framhävdes behovet av att utvidga rekryteringsunderlaget. Här påtalades behovet av att satsa på mellantjänster för att ge kvinnor möjlighet att meritera sig. Om sådana tjänster finns i större utsträckning kommer problemet att lösas av sig själv och så småningom kommer även kvinnor att kunna hävda sig i konkurrensen inom den befintliga strukturen. Eftersom råden begärt in förslag både på professorer och på forskarassistenttjänster var det flera förslag som därför inriktade sig på forskarassistenttjänsterna. Förklaringarna tog sikte på en väl känd situation där relationen mellan könen är relativt jämn på grundutbildningen och där obalansen ökar ju högre upp i hierarkin man kommer. Problemet är att kvinnor inte går vidare till forskarutbildning eller att de avslutar sin forskarkarriär i förtid. Det sågs som att forskningen därmed går miste om värdefulla personer. Teologiska fakulteten vid Uppsala universitet anslöt sig till propositionens långsiktiga prognos som innebär att behovet av kvalificerade sökande kommer att öka i takt med de omfattande pensionsavgångarna vid början av 2000-talet. "Den synnerligen sneda ålders- och könsfördelningen bland fakultetens nuvarande tjänsteinnehavare och fakultetens behov av att inom en överblickbar framtid rekrytera fler kvinnliga lektorer och professorer medför att teologiska fakulteten prioriterar forskarassistenttjänster."

Synpunkterna visar på att problemet måste ses – och även sågs – i ett brett perspektiv. Det räcker inte med att inrätta en tjänst för en kvinna. Det innebär visserligen att förhållandet mellan kvinnliga och manliga tjänsteinnehavare förändras men om det skall få mera långtgående effekter krävs mera omfattande insatser. Det skulle kunna uttryckas som att det även krävs kringresurser, det vill säga möjligheter för tjänsteinnehavarna att bygga upp en verksamhet kring sig, knyta till sig doktorander och på så vis profilera sina ämnesområden. Först då finns det möjligheter till den förändrade syn på forskning och forskningsområden som de tekniska fakulteterna så starkt påtalat behovet av. Det krävs medel för att bygga upp en verksamhet som kan förändra ämnets karaktär och som kan underlätta för de kvinnliga professorerna att bygga upp forskargrupper.

Flera svar präglades av denna insikt. Tydligast framkom det i svaret från Linköpings universitet. Man skrev på följande sätt: "Medel till kringresurser är av

största vikt för att dessa nyinrättade tjänster inte bara skall fungera som en titulär-professur. För att dessa kvinnliga professorer skall leva upp till målet att vara en positiv förebild i forskarsamhället, måste de också få ett rejält startkapital och möjlighet att bygga upp en aktiv forskargrupp. Kvinnor på de nyinrättade professurerna bör inte bara bli symboler utan även medvetet och med handling ta ansvar för att kvinnors forskningsresurser utnyttjas och att kvinnlig kompetens utvecklas”.

Det blir som att slå två flugor i en smäll. Fler kvinnliga professorer kan ge gynnsamma effekter på verksamheten och därmed bidra till en förstärkt kvinnlig rekryteringsbas på lång sikt.

En möjlighet att redan från början lägga grunden för en fungerande forskningsmiljö skulle kunna vara att knyta de nyinrättade forskarassistenttjänsterna till professurerna. Så var inte förslaget utformat och det är endast ett fåtal av remissvaren som förde fram detta som ett alternativ. Med tanke på hur situationen ser ut och med tanke på det stora behovet av rekryteringstjänster hade detta kanske trots allt varit en olycklig väg att gå. Visserligen är hela problemkomplexet intimt sammanvävt men man kan även säga att det finns ett stort egenvärde i att inrätta forskarassistenttjänster. Detta är emellertid en fråga som skulle kunna beaktas på lokal nivå. Alldeles oberoende av de konkreta förslag som ställdes i jämställdhetspropositionen skulle de lokala läroanstalterna kunna fatta beslut om att förstärka professuren med ytterligare tjänster eller resurser. Ett sådant handlade skulle stämma väl överens med de långtgående intentionerna i propositionen. Det skulle ge mening åt sättet att definiera de politiskt beslutade resurserna som ”hjälp på vägen” i jämställdhetsarbetet.

Det finns verksamheter som anförde att man också aktivt och sedan fler år tillbaka bedrivit en verksamhet för att förändra könsstrukturen. Vid Chalmers har man påbörjat arbetet med att ”identifiera duktiga kvinnor som är lämpade för fortsatt forskarkarriär” i syfte att få dem att stanna kvar. Strategin blir ett led i profileringen av Chalmers och även ur jämställdhetssynpunkt handlar det om att befinna sig i frontlinjen. Det handlar om att ta alla chanser för att rekrytera kompetenta kvinnliga lärare och forskare. Men även här påtalades svårigheterna med att få kvinnor att stanna kvar. I skrivelsen förslogs därför ett åtgärds paket som täcker mera än en tidsbegränsad forskarassistenttjänst. Det skall finnas möjlighet att erbjuda docenttjänst därefter.

Att ge kvinnor möjligheter att stanna kvar efter tidsbegränsade tjänstgöringar återkom i flera skrivelser. KTH har på liknande sätt arbetat aktivt med att förändra synen på teknisk forskning och därmed agerat för att få fler kvinnor att intressera sig för, och att stanna kvar inom området. Man tar särskilt fasta på behovet av att förstärka de kvinnliga perspektiven och ge dessa utrymme. Från Luleå framhövdes att detta har ett nationellt intresse. Om disputerade kvinnor vid Luleå tekniska högskola ges möjlighet att fortsätta som forskarassistenter skapas en möjlighet att docentförklara dessa och högskolan kan därför på sikt bidra till en nationell bas av kvalificerade kvinnor/kvinnliga professorer inom teknikområdet.

Några ville gå vidare – eller snarare – ville att politikerna skall satsa på ytterligare åtgärder. Från matematisk-naturvetenskapliga fakulteten vid Stockholms universitet framfördes behovet av kvinnliga lektorstjänster. Dessa ses som centrala både ur förebildsaspekt eftersom lektorer undervisar på samtliga nivåer i systemet och ur rekryte-

ringssynpunkt eftersom de stärker rekryteringsbasen till de högre tjänsterna. Man tog Naturvetenskapliga forskningsrådets (NFR) forskartjänster som exempel på en fruktbar lösning. Dessa utgör en språngbräda både för professorskompetens och för möjligheten att bygga upp en egen forskargrupp. Man menade att det är på denna nivå som det är allra svårast för kvinnor att få en tjänst. En satsning på forskarassistenter blir i detta perspektiv snarast ytterligare en flaskhals. De ger en falsk trygghet om de inte kombineras med ytterligare meriteringssatsningar. NFRs statistik har dessutom visat att just dessa högre forskartjänster har goda prognoser för framtida professors-tjänster. Flera tjänster av detta slag ses därför som det mest verkningsfulla medlet för att förändra balansen på de högsta nivåerna.

I skrivelserna från de lokala universiteten/högskolorna fanns det dessutom i allmänhet namngivna tänkbara sökande. Det ingick i direktiven att så skulle vara och från Karolinska institutet hade man t ex begärt in meritförteckningar från samtliga kvinnliga lektorer för att på så vis kunna identifiera tänkbara kandidater. Med hänvisning till den begränsade remisstiden anfördes från många håll att man inte haft möjlighet att inhämta annat än namn på kandidater som funnits i närheten (på institutionen eller inom angränsande områden). Men det fanns också ämnesområden som ville passa på att vidga kretsen med en kandidat utanför Sverige. Filosofi i Uppsala vill på detta sätt knyta den finska filosofen Lilli Alanen till institutionen och på ett liknande sätt argumenterades från matematiska institutionen i Stockholm för att Juni Palmgren från Finland skall komma till Sverige. Båda förslagen motiverades som en kraftfull förstärkning till ämnet och till institutionen.

Men det är påfallande att många instanser föreslagit ämnen eller ämnesområden som får karaktären av att vara specialskrivna för *en* tänkbar kandidat. I själva verket föreslog dessa det förfarande som hade rekommenderats av Linköpings universitet (se ovan), det vill säga en namngiven kandidat som på detta sätt kallas till en tjänst. Det kunde formuleras som att tjänsten är "avsedd för" eller "välrenommerad kvinna villig att komma". De olika kriterierna kunde ofta sammanfalla och samtidigt som man angav vem man ville ha på tjänsten var förslaget motiverat utifrån ämnets behov. Men resultatet av att föreslå specifika kvinnor blev också att ämnesbeskrivningen ofta gjordes avgränsad. I motsats till detta framhöll man dock från flera håll behovet av att inte göra sådana avgränsningar för att på så vis få ett så stort antal sökande som möjligt.

TJÄNSTERNAS PLACERING

Råden enades om ett förslag som omfattade 31 ämnesspecifika professurer. Det förbiseende som inneburit att Chalmers deltagit i remissomgången innebar dessutom att en av tjänsterna placerades där. Fördelningen mellan de olika fakultetsområdena visade sig bli tämligen jämn. Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet (HSFR) fick ansvaret för sju tjänster, Naturvetenskapliga forskningsrådet (NFR) - åtta, Skogs- och jordbrukets forskningsråd (SJFR) - fyra, Teknikvetenskapliga forskningsrådet (TFR) - fyra och Medicinska forskningsrådet (MFR) - åtta tjänster.²³

²³ Tjänsternas fördelning framgår av Regeringsbeslut 12, 1996-03-04, U 96/91, 194/F.

Universitet/högskola	Ämne	Forskningsråd
Stockholms univ.	Kulturgeografi, inriktn. mot samhällsplanering	HSFR
- " -	Statsvetenskap, inriktn. mot genusforskning	HSFR
- " -	Biostatistik	NFR
- " -	Ekologisk geografi	SJFR
KTH	Organisk kemi	NFR
- " -	Integrerad produktutveckl.	TFR
- " -	Människa-data-interaktion	TFR
Karolinska inst. (KI)	Basal och klinisk neurofysiologi	MFR
- " -	Fysiologi med inriktn. mot integrativ fysiologi	MFR
Uppsala univ.	Filosofins historia	HSFR
- " -	Psykologi, särskilt utvecklingspsykologi	HSFR
- " -	Internationell kvinno- och mödrahälsovård	MFR
- " -	Experimentell fysik	NFR
- " -	Matematik	NFR
Sveriges lantbruksuniv. (SLU)	Växtbiokemi	NFR
- " -	Hortikulturell genetik och förädling	SJFR
- " -	Vattenbruk, särskilt fiskars beteende	SJFR
- " -	Markekologi med inriktning mot kolets omsättning	SJFR
Linköpings univ.	Kardiologi	MFR
- " -	Datalogi	TFR
Lunds univ.	Invandrarforskning särskilt religion, samhällsvärdering och kulturmöten	HSFR
- " -	Tumörbiologi	MFR
- " -	Atomfysik	NFR
Göteborgs univ.	Neurolingvistik	HSFR
- " -	Neurokemi	MFR
- " -	Hydrofärvetenskap	NFR
- " -	Teoretisk kemi	NFR
Chalmers tekn. högskola	Materialteknik/konstruktionsmaterial, särskilt elektronmikroskopi	TFR
Umeå univ.	Historia med inriktning på social historia	HSFR
- " -	Medicinsk kemi	MFR
- " -	Radiobiologi	MFR

Tabell 3.
Ämnesplacerade
professorer för
underrepresenterat
kön

Källa: Tjänster för underrepresenterat kön samtliga råd, professorer, Lägesrapport den 1 mars 1997, till Utbildningsdepartementet (Dnr A 169/95, Doss nr E I a).

Anm.: Källhänvisningen är gjord till forskningsrådets registratur. Diarienumren hänvisar alltså dit och inte till regeringskansliets diarium.

Med tanke på mängden inkomna förslag bör det ha varit ett grannlaga arbete som låg bakom de slutgiltiga placeringarna. Påfallande är att flera tjänster tillhör den kategori där en specifik kandidat förts fram. Detta märks inte minst på ämnesbeskrivningen som ofta är tydligt specificerad. Det är dessutom uppenbart att råden i någon mån

beaktat möjligheten för de nya tjänsteinnehavarna att komma till forskningsmiljöer där ett aktivt jämställdhetsarbete har varit ett av motiven för att begära del av de extra resurserna (teologi i Lund och historia i Umeå t ex). När vattenbruk, särskilt fiskars beteende valdes ut kan detta på liknande sätt ses utifrån den möjlighet till förändring av ämnets karaktär som varit ett argument för förslagsställaren (se ovan). Men man har uppenbarligen även varit mån om att få en någorlunda jämn spridning över landet.

Mot bakgrund av att flera anställningar har inriktats mot specifikt avgränsade områden inom ett ämne och mot bakgrund av den inställning till positiv särbehandling som präglade även remissvaren är det intressant att se till utlysningarna: vilka och hur många har sökt och hur har bedömningarna sett ut?

Utlysningarna

Regeringsbeslut om tjänsteutlysningarna hade fattats den 14 mars 1996. Tjänsterna utlystes under våren, sommaren och hösten 1996. Men ärendena drog ut på tiden. Utbildningsdepartementet hade begärt att få en lägesrapport i mars 1997 och forskningsråden kunde då meddela att endast fyra professurer hade tillsatts. Ny lägesrapport begärdes därför in till den 30 september samma år.²⁴

I utlysningarna hänvisades mer eller mindre direkt till positiv särbehandling. I några fall endast som att tillsättningen var ett led i strävandena att främja jämställdhet i arbetslivet och att positiv särbehandling skulle kunna komma att tillämpas. I dessa annonser framgick inte att tjänsterna var politiskt initierade och därför kunde man formulera det som att man gärna såg kvinnliga sökande. I andra var detta mera uttalat och med direkt hänvisning till jämställdhetspropositionens skrivning om tjänster för underrepresenterat kön. Dessa annonser hade även hänvisningar till de aktuella lagparagraferna. I annonserna från Stockholms universitet fanns dessutom högskoleförordningens skrivning om innebörden av positiv särbehandling citerad. Det klargjordes således även i annonsen att en sökande med tillräckliga kvalifikationer skulle kunna ha företräde till tjänst på grund av kön men att paragrafen inte skulle kunna tillämpas om skillnaden mellan de sökandes kvalifikationer är så stor att en tillämpning av paragrafen skulle stå i strid med kravet på saklighet vid tillsättningen.

I en skrivelse från råden till Utbildningsdepartementet i november 1997 noterades att vissa tjänster har haft påfallande många manliga sökande. Redovisningen omfattade både forskarassistenttjänsterna och professurerna och det sades vidare att det endast var vid ett tillfälle som förordningens paragraf om särbehandling hade använts (forskarassistenttjänsten i nationalekonomi, Göteborgs universitet, min anm.). Samtliga professurer har alltså tillsatts utan att paragrafen har kommit till användning. I skrivelsen från forskningsråden förklarades detta med att många potentiella manliga sökande med säkerhet avstått från att söka eftersom de varit medvetna om syftet med utlysningarna. Men råden drog slutsatsen att ”de kvinnliga sökande kunnat hävda sig

²⁴ Medicinsk kemi samt radiobiologi vid Umeå universitet 1996-10-01, hortikulturell genetik och förädling vid SLU 1996-11-21 samt basal och klinisk neurofysiologi vid KI 1997-03-01. Se Tjänster för underrepresenterat kön samtliga råd, professurer, Lägesrapport den 1 mars 1997, till Utbildningsdepartementet (Dnr A 169/95, Doss nr E I a). OBS! att diarieangivelsen hänvisar till forskningsrådets diarium och inte till regeringskansliets.

väl i en vetenskaplig bedömning, så även i de fall där det funnits ett flertal manliga sökande.”²⁵

Sammanställningen över professurerna innehåller en redogörelse över antalet sökande fördelat på kvinnor och män. 15 av de 31 professurerna hade sökts även av män. I flera fall hade antalet sökande – både kvinnor och män – varit betydande. Trots att flera tjänster hade motiverats som mer eller mindre vikta för en speciell person och att flera tjänster var inriktade på smala områden hade alltså utlysningarna dragit många sökande. De sakkunniga har i allmänhet varit måna om att framhålla att beslutet om att förordna en kvinna inte har fattats mot bakgrund av en eventuell särbehandling. Några exempel ur utlåtandena får visa på detta.

Till tjänsten som professor i biostatistik vid Stockholms universitet hade sammanlagt sju - både kvinnliga och manliga - sökande anmält sig. Tre personer (en kvinna och två män) hade kallats till intervju och dessa, tillsammans med sakkunnigas bedömningar låg till grund för beslutet att tillsätta Juni Palmgren på tjänsten. Men tjänsteförslagsnämnden var mån om att få följande till protokollet: ”Det antecknades att professuren i biostatistik är en av de tjänster som med stöd av regeringen inrättats med sikte på förbättrad jämställdhet, och som skall tillsättas i enlighet med SFS 1995: 936. Tillika antecknades att tjänsteförslagsnämnden nått sina slutsatser utan att tillämpning av s k positiv särbehandling över huvud övervägts av nämnden. Ställningstagandet i ärendet har sålunda strikt saklig grund. Beslutet var enhälligt.”²⁶

Till professuren i växtbiokemi vid SLU hade de sakkunniga till sist 13 ansökningar att ta ställning till.²⁷ Av dessa var nio kvinnor och fyra män. En av de sakkunniga, Lars Rask, professor i medicinsk biokemi, valde att inte alls bedöma de manliga sökande. Men han gjorde så med följande motivering: ”The gender is of importance in this context, since the holder of the chair should belong to the under-represented gender, in the case the female, provided no male applicant can be regarded as superior. A preliminary study of the accomplishments of the applicants definitely showed that this was not the case. Accordingly, I can see no reason to assess the male applicants and therefore I concentrate on the nine female applicants.”²⁸ De två övriga sakkunniga hade båda placerat samme man och samma kvinna i tätposition. Men på ett sätt som antyder att Inger Andersson, som även slutligen utnämndes till tjänsten, befanns stå i en särställning. Ingenting i tjänsteförslagsnämndens protokoll antyder heller att positiv särbehandling har tillämpats.²⁹

Detsamma gällde då Pam Fredman förklarades vara den mest meriterade för professuren i neurokemi vid Göteborgs universitet. Det hade även funnits tre manliga

²⁵ Skrivelse från forskningsråden till Utbildningsdepartementet 1997 11 24 ((A 169/95 E I a). Om diariehänvisningen se ovan not 24.

²⁶ Personalbyrån, Stockholms universitet. Protokoll fört vid sammanträde med matematisk-fysiska sektionens tjänsteförslagsnämnd för tillsättning av professur i biostatistik 1997-05-30 (Doss 611, Dnr 1079/96).

²⁷ Det hade inkommit sammanlagt 16 ansökningar men tre av dessa (två män och en kvinna) hade dragit sig tillbaka.

²⁸ Sakkunnigutlåtande från professor Lars Rask, institutionen för medicinsk och fysiologisk kemi, Uppsala universitet. SLU, centrala förvaltningen, (Dnr 1527/96, Saknr 15.61).

²⁹ Se här utlåtanden från professor Anne Dell och professor Achim Trebst samt tjänsteförslagsnämndens protokoll 1997-04-24, § 8, (Dnr 1527/96, Saknr 15.61).

sökande till tjänsten men Fredman ansågs vara den mest kompetenta och det oavsett kön. En av de sakkunniga uttryckte det som att "det är min uppfattning att Pam Fredman skulle hävdad sig väl i en öppen nationell konkurrens om en professur i neurokemi."³⁰ Utan att det framgår av materialet från de sakkunniga tycks samma sak ha gällt professuren för underrepresenterat kön i kardiologi vid Linköpings universitet.³¹ Fem sökande var anmälda (fyra kvinnor och en man). De sakkunniga bedömde att Liv Hatle var den ledande kliniska kardiologen inom forskningsfältet. Hon hade dessutom redan professors status. Bedömningarna tycks här ha gjorts alldeles oberoende av kön.³²

Trots att det bara funnits kvinnliga sökande - som till tjänsten i psykologi vid Uppsala universitet - ansåg sig tjänsteförslagsnämnden föranledd att föra till protokollet att "de särskilda bestämmelser om positiv särbehandling i förordningen 1995: 936 har inte varit tillämplbara i detta ärende."³³

Till professuren i internationell kvinno- och mödrahälsovård vid Uppsala universitet inkom två ansökningar (en man och en kvinna). De två hade redan tidigare konkurrerat med varandra och mannen hade då bedömts ha ett visst överläge. Nu - med en utlysning som även framhöll att positiv särbehandling skulle komma att tillämpas - bedömde två sakkunniga att den kvinnliga sökanden hade ett visst överläge och den tredje ansåg henne lika kvalificerad. I beslutet hänvisades till avsikten med tjänsten men de sakkunniga hade gjort en sådan bedömning att det knappast kan ha funnits skäl att hävda att kvaliteten fått ge vika framför kön. Beslutet hade inte heller överklagats.³⁴

I många fall tycks utlysningarna ha varit kopplade till att det funnits speciella personer som man från institutionens sida nu såg en möjlighet att knyta till sig på tillsvidarebasis. Vid institutionen för atomfysik, Lunds tekniska högskola gick professuren till den enda sökanden - Anne L'Huillier. 1996 hade en liknande tjänst vid Göteborgs universitet bedömts. Till denna hade 34 sökande anmält sig. Tre stod kvar vid slutbedömningen (två kvinnor och en man). De sakkunniga hade redan då bedömt Anne L'Huillier som överlägsen och hon fick därmed tjänsten. När nu atomfysik i Lund fick en möjlighet att inrätta en professur för underrepresenterat kön var frågan egentligen redan löst. L'Huillier ville själv gärna flytta till Lund och tjänsteförslagsnämnden i Lund använde sig av de bedömningar som redan var gjorda. Att hon skulle vara kvinna var i sammanhanget helt betydelselöst. En av de sakkunniga förklarade det som att hon var "the best possible candidate for this position in the world. This includes both available and unavailable scientists."³⁵

Både i propositionen och i remissvaren från universiteten/högskolorna hade det

³⁰ Sakkunnigutlåtanden över professuren i neurokemi, fakultetskansliet för kemi (E 311 2643/96), (här Arne Lundblad, professor i klinisk kemi, institutionen för biomedicin och kirurgi, Linköping). Se även Utdrag ur protokoll nr 8, Göteborgs universitets styrelse 1996-05-31.

³¹ Två tjänster inom kardiologi var utlysta samtidigt. Den ena av dem har en inriktning mot diagnostik och här fanns sex sökande - fem män och en kvinna, se Sakkunnigutlåtanden, Linköpings universitet, Dnr LiU 1039/96-32.

³² Sakkunnigutlåtanden, Linköpings universitet, Dnr LiU 1040/96-32.

³³ Protokoll från Samhällsvetenskapliga fakultetens tjänsteförslagsnämnd (P 1) 1997-11-04.

³⁴ Enkät svar från Gunilla Lindmark, professor i internationell kvinno- och mödrahälsovård, Uppsala universitet.

³⁵ Utlåtande från professor Daniel Kleppner 7 november 1996, registraturet, Lunds tekniska högskola.

framhållits att kvinnor ägnade sig åt andra områden och att dessa områden inte i tillräcklig grad beaktades vid bedömningarna. Dessa antaganden har inte visat sig stämma i de här fallen. Detta tycks inte heller ha varit någon dominerande utgångspunkt vid sakkunnigbedömningarna. Tvärtom hävdades i många fall att de kvinnor som förordats varit innovativa *inom* de traditionella forskningsfälten.³⁶

Det är uppenbart att den extra resurstilldelningen har inneburit att en grupp synnerligen kompetenta och kvalificerade kvinnor nu har fått professurer som de rimligen borde ha fått även i en helt öppen konkurrens. Det skulle lite drastiskt kunna uttryckas som att det inte är kvinnorna som är problemet utan synen på kvinnor i akademierna och de sakkunnigas bedömningar i de sammanhang när de inte haft ögonen på sig.

Trots att det från början handlade om 31 tjänster har i skrivandets stund endast 29 av dessa tillsatts.³⁷ En av dessa 29 tjänster är dessutom föremål för utredning vid EG-domstolen i Luxemburg. Professuren i hydrosfärvetenskap vid Göteborgs universitet föreslogs gå till en kvinna som senare drog tillbaka sin ansökan. I andra respektive tredje rummet hade de sakkunniga placerat en man respektive en kvinna. Mannen ansågs vara mera vetenskapligt och kvinnan mera administrativt meriterad. Kvinnan, Elisabet Fogelqvist, utnämndes till innehavare och har även haft tjänsten i ett drygt år. Den är dock överklagad av den manlige sökanden och av ytterligare en kvinna. Elisabet Fogelqvist har själv ställt sig bakom överklagandet och hon ser det som en möjlighet att få en prövning av huruvida principen om professurer för underrepresenterat kön strider mot EG-rätten eller ej. Frågan som skall besvaras är om *Förordningen om vissa anställningar som professor och forskarassistent i jämställdhetssyfte* (1995: 936) står i strid med EG-direktivet om likabehandling av kvinnor och män.

I en artikel i *Göteborgs-Posten* i februari 1999 intervjuades både Elisabet Fogelqvist och hennes manlige motkandidat, Leif Andersson. Deras uttalanden belyser väl delar av den problematik som följt med tjänsternas inrättande. (Jfr ovan om å ena sidan indragningen av "könsneutrala" forskarassistenttjänster på lokal nivå och å andra sidan utlysning av sådana tjänster för underrepresenterat kön.) Här framskymtar risken att det uppstår interna konflikter mellan kvinnor och män på arbetsplatserna. Leif Andersson uttryckte det enligt tidningen som att "Thamprofessorerna har mättat tjänstemarknaden, vilket dubbelt ger en negativ effekt för män."³⁸ Situationen tydliggör därmed även vikten av att kombinera jämställdhetsåtgärder med kunskaper om de grundläggande orsakerna till obalansen mellan könen, i samhället och inom akademierna. En kunskapsförmedling som tar sikte på den strukturella maktordningen mellan könen som det grundläggande problematiska. En förmedling som därmed kan flytta diskussionen från individuella förhållanden till denna institutionaliserade obalans.

³⁶ Se här t ex sakkunnigutlåtanden över ansökningar till professuren i neurokemi, Göteborgs universitet (E 311 2643/96, Göteborgs universitet). Även Marianne Clarholm som blivit professorskompetent redan 1989 och vars område ligger centralt inom den "ekologiska" odlingen. Brev till Birgitta Jordansson, 13/7 1999.

³⁷ Tjänsterna i tumörbiologi vid Lunds universitet och i materialteknik/konstruktionsmaterial, särskilt elektronmikroskopi vid Chalmers tekniska högskola är fortfarande obesatta.

³⁸ *Göteborgs-Posten* 6/2 1999.

Tabell 4.
"Thamprofessorerna"
och deras ämnes-
mässiga placering
våren 1999

Universitet/högskola	Ämne	Namn
Stockholms univ.	Kulturgeografi, inriktn. mot samhällsplanering	Gunnel Forsberg
- " -	Statsvetenskap, inriktn. mot genusforskning	Drude Dahlerup
- " -	Biostatistik	Juni Palmgren
- " -	Ekologisk geografi	Margareta Ihse
KTH	Organisk kemi	Christina Moberg
- " -	Integrerad produktutveckling	Margareta Norell-Bergendahl
- " -	Människa-data-interaktion	Kerstin Severinson-Eklund
Karolinska inst. (KI)	Basal och klinisk neurofysiologi	Zsuzsanna Wiesenfeld-Hallin
- " -	Fysiologi med inriktning mot integrativ fysiologi	Harriet Wallberg-Henriksson
Uppsala univ.	Filosofins historia	Lilli Alanen
- " -	Psykologi, särskilt utvecklingspsykologi	Gunilla Bohlin
- " -	Internationell kvinno- och mödrahälsovård	Gunilla Lindmark
- " -	Experimentell fysik	Eva Olsson
- " -	Matematik	Burglind Juhl-Jöricke
Sveriges lantbruksuniv. (SLU)	Växtbiokemi	Inger Andersson
- " -	Hortikulturell genetik och förädling	Hilde Nybom
- " -	Vattenbruk, särskilt fiskars beteende	Carin Magnhagen
- " -	Markekologi med inriktning mot kolets omsättning	Marianne Clarholm
Linköpings univ.	Kardiologi	Liv Hatle
- " -	Datalogi	Nahid Shahmeri
Lunds univ.	Invandrarforskning särskilt religion, samhällsvärdering och kulturmöten	Eva Hamberg
- " -	Tumörbiologi	vakant
- " -	Atomfysik	Anne L'Huillier
Göteborgs univ.	Neurolingvistik	Elisabeth Ahlsén
- " -	Neurokemi	Pam Fredman
- " -	Hydrofärvetenskap	Elisabet Fogelqvist
- " -	Teoretisk kemi	Elfi Cremer
Chalmers tekn. högskola	Materialteknik/konstruktionsmaterial, särskilt elektronmikroskopi	vakant
Umeå univ.	Historia med inriktning på social historia	Marja Taussi Sjöberg
- " -	Medicinsk kemi	Gunilla Olivecrona
- " -	Radiobiologi	Juliana Denekamp

I november 1998 initierade Nationella sekretariatet för genusforskning en utvärdering av satsningen på dessa professorer. Det genomfördes en enkätundersökning som dessutom kombinerades med ett möte där samtliga tjänsteinnehavare hade inbjudits att medverka för att lämna sina personliga synpunkter och erfarenheter av tillsättningsarna. Enkäten innehöll frågor kring själva tillsättningsförfarandet med positiv särbehandling, arbetssituationen, vilken relaterades till eventuella möjligheter att bygga upp en verksamhet kring professuren samt de finansiella förutsättningarna. Här frågades även efter innehavarnas inställning till genusperspektiv i den egna forskningen och undervisningen. Det är dock en fråga som i sammanhanget har mindre betydelse och den kommer därför inte att diskuteras vidare här. Allmänt kan dock sägas att de som befinner sig inom de samhällsvetenskapliga och humanistiska ämnesområdena finner frågeställningar kring kön och genus mest relevanta och här tillämpas perspektivet i mer eller mindre stor utsträckning. Men att det skulle finnas någon enkel koppling mellan ett genusperspektiv och jämställdhet mellan könen inom universiteten ifrågasätts i majoriteten av svaren. När kopplingen görs är det ofta med hänvisning till kvinnors annorlunda sätt att tänka, arbeta etc, vilket av studenter/doktorander (både män och kvinnor) ses som positivt. "Mindre auktoritär" framtoning är ett uttryck som förekommer.

Sammanlagt 18 (av 29 möjliga) enkätsvar har inkommit. Till det efterföljande mötet den 15 februari 1999 infann sig 14 av de sammanlagt 29 tjänsteinnehavarna. Vid mötet deltog även Lucie Mandaus, departementssekreterare vid Utbildningsdepartementet, Johan Fornäs och Eva Gothlin (styrelseledamot respektive föreståndare vid Nationella sekretariatet för genusforskning) samt undertecknad. 11 av mötesdeltagarna hade även besvarat enkäten. Tre personer var endast närvarande vid mötet och sju personer besvarade frågorna men hade inte möjlighet att närvara i februari. Täckningen får bedömas som god (21 av de 29 har på något sätt förmedlat sina synpunkter).

Mot bakgrund av den intensiva pressdebatten (se ovan) gavs var och en möjlighet att ge synpunkter på förfarandet med positiv särbehandling och vad denna metod hade fått för effekter för den personliga situationen på institutionen.

Två mycket positiva kommentarer kan få inleda redovisningen. De kommer båda från tjänsteinnehavare vid samhällsvetenskapliga fakulteten, Stockholms universitet. Drude Dahlerup, professor i statsvetenskap skrev: "Jeg ville ikke have haft problemer med at søke en kvindestilling. Ville have elsket at svare igen på spørsmålet: Er det ikke pinligt at have fået en stilling bare fordi du er kvinde?!" Gunnel Forsberg, professor i kulturgeografi sade sig vara "stolt över att vara Thamprofessor eftersom det är tjänster som syftar till att bryta ett traditionellt mönster och att det därför är viktigt att sprida information om dessa tjänster".³⁹

På frågan om det fanns tvekan inför att söka en tjänst grundad på positiv särbehandling svarade majoriteten klart nej. Flera framhöll också att de i andra

PERSONLIGA
UPPLEVELSER AV
UTLYSNINGARNA
OCH
TILLSÄTTNINGARNA

³⁹ Enkätsvar från Drude Dahlerup. Gunnel Forsbergs uttalande kommer från mötet i Göteborg den 15 februari 1999. Samtliga närvarande vid mötet anslöt sig till detta.

sammanhang hade bedömts som professorskompetenta.⁴⁰

Även om sådan bedömning inte hade gjorts tidigare menade flera att själva tillvägagångssättet – där positiv särbehandling inte fick tillämpas om skillnaden mellan de sökandes kvalifikationer är så stor att en tillämpning av paragrafen skulle stå i strid med kravet på saklighet vid tillsättningen – borgade för kompetens. Gunilla Olivecrona, professor i medicinsk kemi menade att ”/f/aktum var ju att tjänsterna skulle tilldelas högt meriterade kvinnor på förslag av de egna universiteten och sedan efter prioritering på högre nivå. Självt var jag medveten om att det i mitt ämne fanns mer än trettio manliga professorer, men att det historiskt sett endast funnits en kvinnlig tjänsteinnehavare som professor i Sverige i mitt ämne och att det under den tid jag varit verksam inte funnits en enda kvinnlig professor.”⁴¹

Några hade påverkats av debatten men på olika grunder kommit fram till att satsningen var ett viktigt led i en maktförskjutning inom akademierna. Så uttryckte till exempel Carin Magnhagen, professor i vattenbruk sig på följande sätt: ”När jag först hörde om dessa tjänster var jag lite tveksam. Jag tänkte att man kanske skulle se dessa som en ”andra klass” professor och därigenom göra alla kvinnliga professorer en otjänst. Men vid ett möte med ett nätverk jag är med i (Havsfruarna – kvinnliga marinbiologer som träffas en gång om året) så diskuterade vi förhållandena för kvinnor i den akademiska världen och tittade på statistik mm, och då ändrade jag mig. Jag tror att man måste göra något sånt här för att ändra förhållandena lite grann åtminstone, och jag hade ingen tvekan om att sen söka tjänsten.”⁴²

Marianne Clarholm som har en professur i markekologi hade liknande erfarenheter. Mot bakgrund av den position hon erövat – som erkänd i forskarsamhället, med ett mångfacetterat samarbete med manliga professorer på likartade villkor och med erfarenheter från bedömningsgrupper framhåller hon dels en bred kompetens som hon ser som ett möjligt kvinnligt förhållningssätt men även en insikt om maktordningen och behovet av att göra någonting åt denna. Hon uttryckte det som att ”/d/en debatt som uppstod med anledning av Carl Thams satsning på kvinnor gjorde mig än mer säker på att något sådant behövs, om man anser att samhället är betjänt av fler kvinnor vid universiteten. Varför skulle män ge upp detta mansdominerade privilegierade område frivilligt? De har redan känt av den ökande konkurrensen av fler män. Den statistik och de mål som sätts upp av samhället tror jag har stor betydelse för att få igång en förändring.”⁴³

Lilli Alanen, professor i filosofi, var bosatt i Finland när debatten rasade som värst

⁴⁰ Bl a Margareta Norell-Bergendahl (integrerad produktutveckling), Anne L’Huillier (atomfysik) och Zsuzsanna Wiesenfeld-Hallin (basal och klinisk neurofysiologi), Juni Palmgren (biostatistik) hade blivit erbjuden ”vanlig” professorstjänst nästan samtidigt, Juliana Denekamp (radiobiologi) hade varit professor i England i 15 år dessförinnan. Elfi Cremer (teoretisk kemi) hade innan utnämningen i Göteborg blivit placerad i främsta rummet (bland 41 sökande) till ett professorat i Erlangen, Tyskland. Hennes manlige konkurrent till tjänsten i Göteborg hade inte kompetensförklarats. Se här Sonia Schlossman, ”Kvindelige professorater - en succes i Sverige”, *Universitetsavisen*, (Köpenhamns universitet), nr 7, 22 april 1999.

⁴¹ Enkät svar från Gunilla Olivecrona, professor i medicinsk kemi, Umeå universitet.

⁴² Enkät svar från Carin Magnhagen, professor i vattenbruk särskilt fiskars beteende, SLU.

⁴³ Enkät svar från Marianne Clarholm, professor i markekologi, SLU.

och hade därför inte berörts av den men konstaterade att ”/e/fter att ha skaffat sig full kompetens känns det förvisso konstigt att man måste söka en tjänst som veterligen inte skulle befästas genom fullt öppen ansökan. Å andra sidan, med kännedom om rådande situation, är jag också fullt medveten om nödvändigheten att öka den kvinnliga representationen på högre universitetstjänster, och vet att detta inte kan ske utan extraordinära åtgärder. Det faktum att jag blivit tillfrågad mycket tidigare, på grund av min kompetens, att söka forskningstjänster vid samma filosofiska institution, gjorde likväl att jag inte upplevde sökandet som ”diskriminerande”, alltså, jag upplevde aldrig att jag skulle ha setts som meriterad pga av genusöverväganden.”⁴⁴

Vetskapen om att vara kompetent och att det var detta som i grunden varit avgörande för tillsättningen styrktes i de flesta fall av omgivningens reaktioner på beslutet. Några citat från enkäten får belysa hur tillsättningarna uppfattades och vilka kommentarer de föranledde:

”Den enda negativa reaktionen kom från en (manlig) radioreporter, som frågade om jag inte var förnedrad över att jag fått en tjänst bara för att jag var kvinna. Jag har inte mött några som helst andra negativa reaktioner över utnämningen, varken i Uppsala eller annorstädes. Snarare har alla kolleger visat glädje över att en ny tjänst inrättats i ämnet, och att den innehåller av en kvinna. De som inte glatt sig har varit vänliga nog att inte visa detta.” (Lilli Alanen, filosofi, Uppsala universitet)

”Enbart positiva från kollegor och andra inom universitetsvärlden. /.../ Intressant nog upplevde jag att några kvinnliga kollegor var mycket negativa till satsningen. De uttryckte farhågor om B-lag, att detta skulle skada de ”riktiga” kvinnliga professorerna m.m. Jag tog det ganska lugnt eftersom jag genom åren upplevt mängder av manliga inkompetenta professorer som systemet på något sätt ändå tycks kunna klara av. Skulle det vara så olyckligt att jag på sikt visar mig vara inkompetent, så är det naturligtvis inte bra, men jag menar att detta inte är ett problem enbart med kvinnliga professorer.” (Gunilla Olivecrona, medicinsk kemi, Umeå universitet)

”De flesta kollegor har uttryckt att det var rättvist att jag fick en tjänst. Några kommenterade att det var en ”Tham-professur”, men eftersom min vetenskapliga produktivitet bara har ökat sedan utnämningen har jag inte hört flera kommentarer.” (Zsuzsanna Wiesenfeld- Hallin, basal och klinisk neurofysiologi, KI)

”Debatten tog inte slut då utan pågår fortfarande och tveksamheten inför ”kvotering” finns såväl bland kvinnor som män. Jag känner mig personligen inte berörd men berörd såtillvida att denna diskussion fortfarande hämmar kvinnor. Jag tror valet av ordet ”kvotering” en gång i tiden gav en felaktig bild dvs man glömde att poängtera att lika kompetens var ett första villkor. Jag träffade en mycket kompetent kvinna från Lund nyligen som innehade en forskartjänst och hon skulle ”aldrig förnedra sig” till att söka tjänst med positiv särbehandling.” (Pam Fredman, neurokemi, Göteborgs universitet)

”Jag hörde vid enstaka tillfällen kommentarer om denna tjänstetyp innan tjänsten blivit tillsatt. Därefter har jag inte mött några reaktioner, så i den mån man haft synpunkter har man i varje fall inte framfört dem till mig. Med hänsyn till mina meriter

⁴⁴ Enkät svar från Lilli Alanen, professor i filosofi, Uppsala universitet.

(jag har grundexamina och doktorsexamina från två olika fakulteter, är fil dr i ekonomisk historia och teol dr i religionssociologi) skulle det ju också vara svårt för någon att hävda att jag är mindre meriterad än vad professorer brukar vara. Jag är för övrigt inte ens säker på att särskilt många vid vår institution/fakultet (vi är en storinstitution som omfattar hela den teologiska fakulteten) överhuvudtaget har klart för sig att min tjänst är en s k Thamprofessur. Varken jag själv eller institutionen har betonat detta, och därför har tjänsten nog av många uppfattats som vilken annan professur som helst.” (Eva Hamberg, religionssociologi, Lunds universitet)

”Jag har inte mött negativa reaktioner. Mina kollegor runt om i landet ansåg att jag skulle ha fått professuren även om den varit utannonserad på vanligt sätt. Vissa kommentarer har visat att möjligen har man trott att situationen skulle kännas olustig för mig.” (Christina Moberg, organisk kemi, KTH)

”Huvudsakligen positiva reaktioner – dock ej direkt relaterat till att detta var en professur för underrepresenterat kön, utan mera allmänt att jag som kvinna får en professur.” (Gunilla Bohlin, psykologi, Uppsala universitet). Vid mötet i februari berättade Gunilla Bohlin dessutom om doktorandernas spontana reaktion på tillsättningen. De hade varit mycket glada och sett det som att även deras verksamhet fått högre status nu när deras handledare inte ”bara” var biträdande professor eller lektor.

Att det i hög grad rör sig om kvinnor som i andra sammanhang betraktats som högt kvalificerade sågs som ett skäl till att så få negativa reaktioner hade uttalats.

I några fall har man uppenbarligen från universitetets sida velat markera att dessa tjänster skall ses som ”vilka professurer som helst”. Så var det med tjänsten i markökologi vid SLU. Marianne Clarholm, som fick tjänsten, skrev att ”/a/llt ifrån utlysningen har det inte framgått att det varit något speciellt med tjänsten. Tretton personer, varav hälften män, sökte och två män och tre kvinnor kallades till intervju. En av de manliga sökande var från Nya Zeeland och avstod från resan till Sverige, jag antar att någon upplyste honom om tjänstens historia och intentioner. Den andre mannen var från Uppsala och hade säkert användning för ett bra omdöme, vilket han fick. Hans inriktning ansågs dock vara för perifer för tjänsten.”⁴⁵

Att redan från början betrakta dessa professurer som vilka tjänster som helst var en strategi som tycks ha valts av Linköpings universitet. Nahid Shahmeri, professor i datalogi svarade på följande sätt: ”Jag har mött positiva reaktioner, just eftersom tjänsten introducerades och hanterades som alla andra tjänster. Institutionen blev uppmärksam mot att ”deras” kvinnliga forskare är mycket meriterade! Det fanns naturligtvis de som är negativa och är destruktiva i sitt tänkande. Men dessa har inget stöd då några, av hela institutionen respekterade, seniorer stöder processen.”⁴⁶

Så gjorde även KTH i Stockholm. Det kan ses som en taktisk viktig markering som var betydelsefull för de enskilda sökande och för deras känsla av att vara likvärdiga

⁴⁵ Enkät svar från Marianne Clarholm, professor i markökologi, SLU. Utlysningen hade en ”lös” skrivning om att vara ett led i strävandena efter att främja jämställdhet och man angav endast att man *gärna* såg kvinnliga sökande (min kursiv). Juliana Denekamp (radiobiologi) uppgav att hon fått besked om att när hon väl fått tjänsten skulle hon glömma att det var en Thamtjänst och behandlas som vilken professor som helst, (mötet den 15/2 1999).

⁴⁶ Enkät svar från Nahid Shahmeri, professor i datalogi, Linköpings universitet.

med övriga innehavare av professurer. Ett sätt att möta eventuella kommentarer om ett "B-lag" etc. Det var en viktig markering för t ex Christina Moberg, organisk kemi, som sökte tjänsten men som samtidigt var tveksam till idén med speciella tjänster för kvinnor. Men hon menade vidare att "/o/m det nu är så att tjänsterna är tillsatta med kvinnor med så hög kompetens att de lika gärna kunde konkurrera ut män (detta antar jag är fallet) kommer man snart att glömma bakgrunden och professurerna kan tjäna sitt oerhört viktiga syfte, att minska mansdominansen i ledande universitetsbefattningar."⁴⁷

Men samtidigt kan ett sådant förhållningssätt från universitetets sida vara problematiskt ur ett annat perspektiv. Detta skall behandlas i nästa avsnitt och rör de villkor som omfattar tjänsterna.

Den relativa autonomi som gäller inom universitetsförvaltningen i dag leder till att dessa nyinrättade tjänster inte har administrerats enhetligt, sett i ett nationellt perspektiv. Det finns inte några enhetliga nationella riktlinjer för hur resurser kring professurer skall hanteras. Det finns inte heller några centrala riktlinjer för vad resurserna skall innefatta. Det är upp till respektive universitet att avgöra och universiteten överlämnar dessutom i allmänhet ansvaret till institutionerna. Det gör det svårt att jämföra de olika tjänsteinnehavarnas villkor.

Enligt anvisningarna i beslutet om tjänsterna skulle de lokala enheterna stå för en tredjedel av kostnaden medan departementet och det berörda forskningsrådet till en början svarade för en tredjedel vardera. Efter hand skulle kostnaderna för professurerna föras över på universiteten och från den 1 januari 1999 svarar dessa själva för finansieringen. I praktiken rör det sig dock om en bokföringsmässig omfördelning. Pengarna från råden och departementet inkluderas numera i respektive fakultets statsanslag. Därifrån utgår sedan medel till institutionen.

Både den lokala andelen av finansieringen och de externa medlen har kunnat administreras på olika sätt. Ett förfarande som uppenbarligen har varit vanligt är det som rapporteras från kansliet för medicinsk-odontologiska fakulteten, Umeå universitet: Professurerna handläggs av fakulteten utan särskilda tillskott från universitetsstyrelsen, vilket sägs innebära en ökad belastning av de befintliga anslagen. Professurerna har infogats i den budget- och resursfördelningsmodell som gäller samtliga statsfinansierade professurer inom fakulteten. Resursfördelningen är resultatinkriktad och baseras huvudsakligen på forskningsaktivitet och utbildning. Successivt minskande resurser för samtliga som en följd av nedskärningar av de statliga anslagen har lett till en ökad konkurrens om de kvarvarande statliga resurserna. Ett större beroende av externa anslag är en följd av detta. Likaså tycks förfarandet med en rambudget där prefekten och institutionsstyrelsen tillser att resurserna används på tillbörligt sätt vara vanligt.⁴⁸

Men det är svårt att överblicka den finansiella situationen för respektive tjänsteinnehavare. Det har vidare betydelse för möjligheten att följa upp hur pengarna har

⁴⁷ Enkät svar från Christina Moberg, professor i organisk kemi, KTH.

⁴⁸ Brev från budgetsekreterare Anders Lindgren, kansliet för medicinsk-odontologiska fakulteten, Umeå universitet till Birgitta Jordansson 18/8 1999.

Professurernas finansiering, kringresurser och arbetsvillkor



använts. Detta är ett problem som tas upp av åtskilliga av de berörda professorerna.

Stockholms universitet har dock beslutat att den lokala andelen är en fråga för respektive institution. Det har skapat oklarheter om huruvida det finns möjligheter att begära medel från universitetet centralt. För matematiska institutionen i Stockholm blev det uppenbart att universitetet inte ansåg sig ha några långtgående förpliktelser i anslutning till inrättandet av en Thamprofessur i biostatistik. Visserligen tycks förhållandena vara betydligt bättre här än på de flesta andra håll. Professuren hade tilldelats ett startbidrag om 200 tkr från fakultetsnämnden och både en forskarassistent- och en doktorandtjänst hade inrättats – dock ej direkt kopplade till Juni Palmgrens professur. Men, som Juni Palmgren framhåller, är behovet av ett långsiktigt, reguljärt stöd betydelsefullt eftersom ämnesinriktningen kräver andra resurser än de som finns på institutionen. Hon får nu t ex själv sköta stora delar av den löpande verksamheten. Institutionen gick in till universitetsstyrelsen med en begäran om driftsanslag. Men detta avslogs med motiveringen att ansvaret för den tredjedel som åvilade universitetet låg på institutionen samt att det inte fanns några centrala medel avsatta för den reguljära verksamheten.⁴⁹

Samtidigt som medlen bokförs som en extra resurs och därför på sätt och vis kan sägas vara öronmärkta integreras de i institutionernas generella tilldelning. Pengarna kan "försvinna" till och med innan de nått institutionen. Gunilla Olivecrona, medicinsk kemi i Umeå skrev att "d/e medel som inkommer till Umeå universitet från MFR och Utbildningsdepartementet (vardera 400 000 om jag förstätt saken rätt) stannar sannolikt på universitetet centralt. Det som utbetalas till medicinska fakulteten för våra Thamprofessorer är en för mig okänd summa. Den lär inte längre vara specificerad i medelstilldelningen. Här finns uppenbarligen ett glapp och jag tycker definitivt att dessa pengar skall utnyttjas till det de var avsedda för."⁵⁰

Förfarandet kan innebära en reduktion av de medel som anslagits för dessa nyinrättade tjänster. Nahid Shahmeri, datalogi i Linköping uppgav att så varit fallet eftersom institutionen omfördelat medlen.⁵¹ Från SLU meddelade Hilde Nybom, Carin Magnhagen och Marianne Clarholm att anslaget för deras respektive tjänster delvis används för institutionens gemensamma ändamål. Därmed inte sagt att de upplever det som ett felaktigt förfarande.⁵² Men även här anses det alltså givet att de medel som utgår för Thamprofessorerna delvis bekostar övrig institutionsverksamhet.

Detta är en följd av att professorerna har setts som helt liktydiga med övriga professorer. Medlen har behandlats på samma sätt som de pengar som fakulteten anslår för institutionernas professorer och dessa – från början – särskilda medel har då kunnat ses som en del av institutionens totala tilldelning. En öronmärkning kan sägas kvarstå men främst i budgeten som en markering av att pengarna kommit från en särskild pott. Fakulteten betalar ut pengarna till institutionen men avsikten är att beloppet

⁴⁹ Enkät svar från Juni Palmgren, biostatistik, Stockholm samt Skrivelse från rektor till prefekten vid matematiska institutionen, Stockholm 2/4 1998 (DOSS 113, DNR 2887/97).

⁵⁰ Enkät svar från Gunilla Olivecrona, medicinsk kemi, Umeå.

⁵¹ Enkät svar från Nahid Shahmeri, datalogi, Linköping.

⁵² Enkät svar från Hilde Nybom, hortikulturell genetik och förädling, Carin Magnhagen, vattenbruk samt Marianne Clarholm, markekologi, SLU.

även skall täcka universitets- och institutionsgemensamma kostnader. Därutöver är det upp till respektive institution att besluta om pengarnas vidare användning.⁵³

Det kan synas rimligt att medlen hanteras på detta sätt. Men det kan även innebära en mer eller mindre kraftig reduktion av de tillgängliga resurserna. SLU tycks ha betraktat pengarna från rådet och departementet som i det närmaste liktydiga med externa forskningsanslag. Under det första året hade cirka en fjärdedel av pengarna räknats av som reduktion för lokalkostnader (14%) samt universitetsgemensamma kostnader (12%).⁵⁴ Gunilla Bohlin, psykologi i Uppsala, antyder ett liknande föräringssätt när hon i enkätsvaret skrev att fakulteten anser att de 900 000 (som tjänsten beräknas kosta, min anm.) ”med nöd och näppe räcker till att täcka lönekostnader när man lagt på alla procent för kostnader för lokaler, gemensamma ändamål etc.”⁵⁵

Då det saknats centrala riktlinjer har det inneburit att professorerna i hög grad har svävat i okunnighet om de förutsättningar som skulle finnas när professurerna inrättades och hur de framtida villkoren skall komma att se ut. Inte minst mot bakgrund av att de lokala lärosätena själva skall ta ett ökat ansvar för finansieringen och så småningom ta över denna helt. Vad kommer att hända när och om de externa anslagen inte längre kommer att skjutas till fakultetsanslaget?⁵⁶ Det har varit svårt att få information och denna tycks ha varit beroende av välviljan från den enskilda institutionens sida.

Zsuzsanna Wiesenfeld-Hallin, basal och klinisk neurofysiologi på Karolinska institutet möttes av en sådan välvilja och hon har därför även lyckats expandera sin verksamhet samt rekrytera tre nya doktorandtjänster.⁵⁷ Carin Magnhagen, institutionen för vattenbruk vid SLU hade själv fått dålig information om de förhållanden som skulle gälla men eftersom prefekten vid institutionen var bättre informerad lyckades man få en doktorandtjänst till institutionen.⁵⁸ Men om inte ett sådant aktivt intresse från institutionen har funnits tycks det på många håll ha varit upp till var och en att förhandla fram de villkor som skulle gälla. Gunilla Bohlin, psykologi i Uppsala, jämför sin situation med andra nyutträdde (manliga) professorer vid institutionen. Hon kan nu i efterhand se att en sådan förhandling kanske kunnat löna sig. De andra professorerna hade bland annat fått relativt stora engångsbelopp för uppbyggnadsverksamhet.⁵⁹

Men förhandlingspositionen har varit beroende av den enskilda tjänsteinnehavarens ställning. Som rekryterad utifrån kan möjligheterna att förhandla sig till bättre

⁵³ Brevsvar från samhällsvetenskapliga fakultetskansliet, Stockholms universitet 6/7 1999, från ekonomiansvarig vid Linköpings tekniska högskola 2/6 1999 samt muntlig uppgift från humanistiska fakultetskansliet, Göteborgs universitet 9/8 1999.

⁵⁴ Brev från Hilde Nybom till Birgitta Jordansson 8/4 1999 samt enkätsvar från Marianne Clarholm. Förvaltningsavgift avgår även på de medel som Carin Magnhagen, institutionen för vattenbruk, SLU får. (Procentuppgifterna från Hilde Nybom).

⁵⁵ Enkätsvar från Gunilla Bohlin, psykologi, Uppsala. Lilli Alanen, filosofi i Uppsala uppger en liknande situation.

⁵⁶ En oro inför framtida medelstildning har framförts från Hilde Nybom och Carin Magnhagen inom SLU som har meddelats att de extra medlen kommer att utbetalas till år 2001.

⁵⁷ Enkätsvar från Zsuzsanna Wiesenfeld-Hallin, basal och klinisk neurofysiologi, KI.

⁵⁸ Enkätsvar från Carin Magnhagen, institutionen för vattenbruk, SLU.

⁵⁹ Enkätsvar från Gunilla Bohlin, psykologi, Uppsala.

villkor vara mera fördelaktiga. Eva Olsson, experimentell fysik flyttade från Chalmers till Uppsala universitet i samband med professorsutnämningen. Detta gav henne förhållandevis goda möjligheter att påverka sina kommande arbetsförhållanden.⁶⁰ Hon konstaterade att hennes utgångsläge är bra men att det krävs ett aktivt arbete för att följa upp de utfästelser som görs.⁶¹

Från flera håll uppgavs att det först diskuterats eller utlovats extra resurser men att detta inte har förverkligats. När professuren i filosofins historia inrättades vid Uppsala universitet fanns det planer på att inrätta en forskarassistenttjänst samt doktorandtjänster i anslutning till professuren. Dessa planer ligger väl i linje med de argument som användes för att en professur inom ämnesområdet skulle inrättas. I skrivelsen till forskningsråden hösten 1995 hade ett av huvudskälen för att få en professur varit behovet av att stärka ämnesområdet.⁶² Men planerna följdes inte upp och eftersom inga som helst extra resurser kopplats till tjänsten betyder det att professuren i själva verket har ett sämre utgångsläge än övriga professorer i filosofi i Uppsala. Lilli Alanen, som nu är professor i filosofins historia, säger sig vara den enda professorn i ämnet som saknar assistent, forskar- och lektorstjänster. Hon bedömer situationen som allvarlig eftersom hon därmed har frångått möjligheter att ordentligt bygga upp undervisning i ämnet och framförallt möjlighet till ordentlig forskarutbildning. Områden som hon ser som sina huvudsakliga arbetsuppgifter. Hon skrev vidare: "I diskussioner om detta hänvisas ibland till att filosofins historia inte är ett skilt examensämne: professuren är ansvarig för utbildning i filosofins historia inom examensämnena teoretisk och praktisk filosofi. Men med tanke på 1) att en speciell professur i ämnet inte tidigare funnits i Sverige, 2) på ämnets vidd – en person kan inte vara specialist på ens de viktigaste perioderna i filosofins historia – och 3) med beaktande av att ämnet inte har haft någon ordentlig forskarutbildning tidigare är nuvarande resurser – avsaknaden av kringresurser alltså – och speciellt av doktorand- och forskarassistenttjänster – ytterst otillfredsställande och beklaglig."⁶³

Att professuren inte kombinerats med forskarassistenttjänst skyldes på den allmänna indragning som just forskarassistenttjänsterna utsatts för (se ovan). Bristen på doktorandtjänster motiverades med det antagningsstopp av nya doktorander som följt av forskarutbildningens omläggning. Lilli Alanen har själv agerat för att få extra resurser och lyckats få fakulteten att göra ett undantag som innebar att hon fick en doktorandanställning.

Med tanke på de argument som anfördes till råden skulle man ju kunnat förvänta sig ett större stöd från de ansvarigas sida vid de olika institutionerna. Inte minst mot bakgrund av den relativa frihet som numera råder och där institutionerna själva får prioritera hur pengarna skall användas. Stöd för ett sådant agerande skulle dessutom ha funnits i propositionen om *Högskolans ledning, lärare och organisation*

⁶⁰ Gunilla Lindmark, internationell kvinno- och mödrahälsovård, Uppsala uppger dock det motsatta. Hon ser möjligheterna att förhandla fram bra villkor som bättre just därför att hon varit vid institutionen under lång tid.

⁶¹ Brev från Eva Olsson till Birgitta Jordansson 12/8 1999.

⁶² Remissvar till forskningsråden hösten 1995.

⁶³ Enkät svar från Lilli Alanen, filosofi, Uppsala.

(1996/97: 141 s 15) där det görs klart att en omfördelning av resurser måste kunna göras (se nedan avsnitt 8).

Elfi Cremer, teoretisk kemi i Göteborg lyckades inte få några extra resurser från fakulteten när hon tillträdde tjänsten. Det var först efter hänvändelse till NFR som utbildningsbidrag, doktorandtjänst samt ett extra anslag om 80.000 kronor på obestämd tid kunde ordnas. De extra resurserna omfattade då även Elisabet Fogelqvist vid hydrosfärvetenskap eftersom de båda är verksamma vid samma fakultet och knutna till samma forskningsråd. Elisabet Fogelqvists anslag blev dessutom större (234.000 kronor) eftersom hennes ämne är experimentellt.⁶⁴ Under våren -99 har de dock båda fått besked från fakulteten om att de 80.000 respektive 234.000 från NFR inte kommer att betalas ut för innevarande år utan skall ingå i fakultetens allmänna resurs. Både Elfi Cremer och Elisabet Fogelqvist har på olika sätt agerat för att få tillgång till de medel som de rätteligen skall få disponera. De besked de fått har endast varit muntliga och inneburet att fakultetens tillvägagångssätt inte går att överklaga eftersom regler saknas. Det finns rekommendationer men dessa väger lätt i sammanhanget. De doktorandtjänster som likaså kopplades till deras tjänster har vidare setts som en engångsatsning och kommer att dras in när innehavarna avgår från doktorandtjänsterna.⁶⁵

Det var flera institutioner/fakulteter som markerat sin vilja att se professurerna i ett långsiktigt perspektiv i de skrivelser som skickats in till forskningsråden hösten 1995. Mest explicit hade behovet av kringresurser framförts från Linköpings universitet. I skrivelsen till råden hade man bland annat framhållit att ”/g/enom rekryteringsmålet för professorer syftar man till att åstadkomma gynnsamma effekter på alla nivåer inom forskningen. Dessa rekryteringsmål kräver en medveten utvidgning av rekryteringsunderlaget och befrämjas därmed av att den långsiktiga jämställdhetspolitiken inkluderar även grundutbildning och forskarutbildning”.

Det kan tydas som att professorn skulle komma att fungera som en förebild för studenter och doktorander och att det långsiktiga jämställdhetsarbetet skulle dra stor nytta av att få en kvinnlig professor inom området. Men en medveten utvidgning av rekryteringsunderlaget kräver ju även möjligheter att bygga upp en forskargrupp och en dynamisk miljö. Det är i allmänhet här det brister. Teologiska institutionen/fakulteten vid Lunds universitet hade t ex framhåvt ett långsiktigt jämställdhetsperspektiv då man ansökt om att få del av professurerna. Institutionen tilldelades en professur i religionssociologi (invandrarforskning, särskilt religion, samhällsvärdering och kulturmöten). Men med hänvisning till det kärva ekonomiska läget blev det inte mycket bevänt med kringresurser. Dessa inskränktes till ett anslag från områdesstyrelsen om 75.000 kronor för att bygga upp en litteratursamling på institutionsbiblioteket. Lunds universitet hade dessutom gjort en utfästelse om att från lokalt håll bidra med lika mycket som den eventuella tjänstetilldelningen skulle komma att kosta universitetet. Detta är dock inte något som syns i anslutning till professurerna. Möjligheterna att

⁶⁴ Enkät svar från Elfi Cremer, teoretisk kemi, Göteborg samt brev från Elisabet Fogelqvist 17/8 1999. Om de olika anslagsbeloppen se ovan not 14.

⁶⁵ Muntlig uppgift från Elfi Cremer den 17/8 1999.

bygga upp en forskningsverksamhet kring professuren är beroende av externa forskningsanslag.

Det handlar alltså i hög grad om arbetsförhållanden och finansiella förutsättningar som på papperet är likvärdiga med de fakultetsfinansierade professorerna. Vad som därutöver är har varit beroende av de enskilda tjänsteinnehavarnas möjligheter att förhandla fram en bättre position.

Genomgången av det material som insamlats rörande dessa professurer visar på att det finns två delvis olika uppfattningar om dessa tjänsters förutsättningar och möjligheter i ett framtida perspektiv. Flera tjänsteinnehavare säger sig vara nöjda med villkoren och ser detta som en förutsättning för tjänsternas trovärdighet. Att ha samma möjligheter att agera och konkurrera om ekonomiska resurser ses som det mest rättvisa tillvägagångssättet. En särbehandling anses kunna leda till en ökad misstro mot själva satsningen på kvinnor. En mer negativ inställning tar fasta på att Thamprofessorerna i själva verket befinner sig någonstans mitt emellan de fakultetsfinansierade professorerna och de så kallade befodringsprofessorerna. Begreppet "naken professur", det vill säga en professur utan kringresurser återkommer hos flera av tjänsteinnehavarna. Margareta Ihse jämför sin situation med övriga professorer på sin institution och skrev följande angående de ekonomiska villkoren: "Till min tjänst i ekologisk geografi kommer finansiering dels från finansdepartementet, ca 1/3 dels från Skogs- och Jordbruksforskningsrådet, ca 1/3. Från början utlovades att universitetet/institutionen skulle stå för 1/3, så att det motsvarade en professur /.../ dvs ca 900.000:-. Jag får ingen finansiering från institutionen. Man beräknar att man ger mig, den tredjedel som man åtog sig, genom att jag får tjänsterum, kontorsservice – och "rätt att ha doktorander" med doktorandtjänst. Jag uppfattar det som man medvetet nonchalerar och undanser från det åtagande man gjort när man accepterade professuren vid universitetet, eftersom det helt klart uttrycks att universitetet skall stå för 1/3 av kostnaden. Jag har således en helt "naken" professur."⁶⁶

Juliana Denekamp, radiobiologi i Umeå, tog upp problemet vid mötet i februari och har därefter i flera sammanhang återkommit till just detta. Som ny i landet och ovan vid de svenska förhållandena och som ivrigt engagerad i att bygga upp en forskargrupp kring sin egen forskningsinriktning vid institutionen för onkologi i Umeå anser hon sig ha blivit aktivt motarbetad. Hennes situation har dessutom påverkats av att hon är gift med den föregående prefekten vid institutionen. Ekonomiska resurser har saknats och oviljan från den nuvarande institutionsstyrelsens sida att agera ser hon som ett av de verkligt stora problemen. Hon anser dessutom att universitetet inte uppfyllt de skyldigheter som man åtagit sig. Hon hade fått uppfattningen att fakulteten/institutionen skulle bistå med lokaler och resurser. Först efter flera år lyckades gruppen få ett arbetsrum. Det uppstod en jävsituation eftersom rummet uppläts med hjälp av den dåvarande prefekten – tillika hennes man och flera av kollegorna reagerade negativt. Gruppens möjligheter att expandera är därför helt beroende av medlemmarnas möjligheter att framgångsrikt söka pengar.⁶⁷

⁶⁶ Enkät svar från Margareta Ihse, ekologisk geografi, Stockholm.

⁶⁷ Mötesanteckningar 15/2 1999 samt inlagor under varen-99 från Juliana Denekamp till bland annat jämställdhetskommittén, och diskrimineringskommittén, Umeå universitet.

Ytterligare ett problem gäller de höga krav som ställs på kvinnor när det gäller olika administrativa uppdrag. Beslutet om att alla sakkunniggrupper och nämnder numera måste ha kvinnliga representanter är betydelsefullt ur ett långsiktigt förändringsperspektiv. Förhoppningsvis kan detta bidra till att bryta den "käre bror"-mentalitet som präglar stora delar av universitetsvärlden. Men när antalet möjliga kvinnor till dessa uppdrag är begränsat blir arbetsbelastningen stor på de som finns. Även inom detta område visade det sig att det fanns förväntningar på att de nya professorerna skulle utträta "stordåd". Gunnel Forsberg, kulturgeografi i Stockholm blev föreslagen som prefekt nästan omgående. Förslaget kom från jämställdhetshandläggaren och var säkert ställt i förhoppningen om att just hon skulle kunna driva jämställdhetsfrågorna vidare utifrån denna position. Gunnel Forsberg själv uttryckte det som att "hur mycket gisslan skall vi vara?"⁶⁸ Mest utförligt kommenterades detta av Pam Fredman, neurokemi i Göteborg. Hon tog upp det generella problemet och skrev: "Kvinnliga professorer får i dag en alldeles för tung administrativ börda. För att fylla "kvoten" av kvinnor (därmed inte sagt att de inte har kompetens) i olika nämnder och styrelser måste de få kvinnliga professorer vi har sitta i ett alldeles för stort antal kommittéer. Jag kan se betydelsen av att ha med kvinnor i dessa men många av oss slits ut och framförallt drabbas vår forskning. På sikt kan vi förlora forskningspotential och därmed har man också förlorat den vetenskapliga kompetens som man en gång blev invald på. Detta blir en ond cirkel och vi blir inte heller några positiva förebilder för yngre kvinnor. Redan i dag hör man att "inte tänker jag offra min karriär på administrativt arbete". Vi måste få större "kredit" för denna typ av arbete och också en förståelse för viss forskningsaktivitetsnedgång. Framförallt måste det finnas ett stöd för att komma tillbaka. (Detta gäller även män men det finns nog procentuellt mycket fler kvinnor som blir överengagerade i administrativ verksamhet)."⁶⁹

Situationen kan alltså vara problematisk – även om de enskilda tjänsteinnehavarna blir positivt bemötta. De har tillsatts med högt ställda förväntningar. De har framställts som betydelsefulla som förebilder för kvinnor inom universiteten. Detta har kombinerats med långsiktiga krav på en förändring av den manliga dominansen inom akademierna. Gunnel Forsberg, kulturgeografi i Stockholm, uttryckte det som att "det största problemet som jag ser det är att vi naturligtvis kontrolleras och granskas särskilt noga och förväntas bedriva forskning utan att ha de resurser som våra professorskollegor har."⁷⁰

Har de då tillsatts inom ämnesområden där de upplevt att deras ämnesinriktning inte ges samma tyngd som de traditionella inriktningarna inom ämnet kan det vara svårt att leva upp till dessa förväntningar. Detta är någonting som Margareta Ihse, ekologisk geografi i Stockholm har fått erfara. Hon upplever det som svårt att få gehör för sin verksamhet på institutionen och detta är ett förhållande som i förlängningen även drabbar doktoranderna. Att villkoren för övriga professorer på institutionen är betydligt bättre har hon fått vidkännas. Att äskanden om medel möts med kommentarer som att "det står dig fritt att söka pengar" är ett exempel på detta. Att

⁶⁸ Enkät svar från Gunnel Forsberg.

⁶⁹ Enkät svar från Pam Fredman.

⁷⁰ Enkät svar från Gunnel Forsberg.

Fortsatta politiska klargöranden angående jämställdhetsarbetet

8

arbetet värderas lägre i lönehänseende är ett förhållande som hon dessutom delar med flera av de andra Thamprofessorerna.⁷¹

Om satsningen skall få de positiva effekter som förväntas krävs både ett långsiktigt arbete och goda finansiella förutsättningar för detta arbete. Här kan de enskilda professorerna naturligtvis utträta mycket men för att resultatet skall bli bra krävs att de backas upp – inte bara från politiskt håll utan även av universiteten.

Jämställdhetspropositionen 1994/95 har klargjort ramarna för det fortsatta jämställdhetsarbetet på lokal nivå. Här angavs behovet av ett systematiskt arbete som dessutom fortsättningsvis skall underställas kontinuerlig utvärdering. Redan i propositionen hade det dessutom aviserats att rekryteringsmål för andelen kvinnliga professorer skulle komma att upprättas. Trots att det övergripande ansvaret sedan 1993 ligger på de lokala enheterna anger man här det övergripande gemensamma i jämställdhetsproblematiken som – även om den skall handläggas lokalt – inte kan läggas åt sidan obeaktat. Jämställdhetspropositionen är mån om att framhålla kunskapsaspekten på problematiken: ”att förverkliga ett jämställt forskarsamhälle kräver inte extra resurser eller ny lagstiftning, utan snarare medvetenhet, flexibilitet, uppfinningsrikedom, vilja och handlingskraft”. (prop. s 37).

Universitetens eget engagemang var någonting som man från politiskt håll återkom till några år efter att jämställdhetspropositionen antagits och tidsmässigt i anslutning till proceduren med tillsättningarna av Thamprofessorerna.

I budgetpropositionen 1996/1997 togs rekryteringsmålen för professorerna upp på nytt och här förebådades även en kommande proposition som kräver att mål för att öka andelen kvinnliga professorer skall anges. I allmänna ordalag talades det om att ”regeringen bedömer det vidare som *mycket* angeläget att öka kunskapen om jämställdhetsaspektens betydelse hos högskolans lärare.”⁷²

I maj 1997 överlämnades så propositionen om *Högskolans ledning, lärare och organisation* till riksdagen.⁷³ Den grundar sig på ett långvarigt utredningsarbete och utredarnas förslag hade också varit ute på remiss hos berörda instanser.⁷⁴ Återigen betonades de lokala lärosätenas ansvar. ”De måste också kunna fatta beslut om omfördelning av resurser så att angelägna utbildningar och angelägen forskning förstärks. Ledningarna har ett stort ansvar för att kvaliteten i utbildning och forskning

⁷¹ Enkät svar från Margareta Ihse, ekologisk geografi, Stockholm. Lägre lön dokumenteras även av Gunilla Bohlin, psykologi, Uppsala och Elfi Cremer, teoretisk kemi, Göteborg.

⁷² *Proposition* 1996/97: 1, utgiftsområde 16, s 80 och s 85, min kursiv. Högskoleverket har dessutom givits i uppdrag att genomföra en utvärdering av utbildningen inom några stora nybörjarämnen. Syftet med denna är att skapa en bild av förändringar angående kvalitet och jämställdhet under en 20-års period. Rapporten skulle avlämnas senast den 15 december 1996. Se här s 84.

⁷³ *Proposition* 1996/97: 141. I denna proposition presenteras förslaget om beföringstjänster. Adjunkt som uppfyller behörighetskraven för lektor skall anställas som sådan och lektor som uppfyller kraven för anställning som professor skall likaledes befordras till sådan tjänst.

⁷⁴ Se här RUT-93 (Utredningen om uppföljning av 1993 års universitets- och högskolereform) som avlämnade sitt betänkande *Reform och förändring: organisation och verksamhet inom universitet och högskolor efter 1993 års universitets- och högskolereform*, SOU 1996: 21. En sammanfattning av remissyttrandena finns på Utbildningsdepartementet (dnr U96/788/UH). Även Högskolelärarytredningen med betänkandet *Lärare för högskola i utveckling*, SOU 1996: 166. Sammanfattning av remissvar på Utbildningsdepartementet (dnr U96/4073/UH).

förstärks och att jämställdheten kraftfullt främjas.⁷⁵

Propositionen innehåller bland annat de förslag till principer för rekryteringsmål för vissa lärosäten i syfte att öka jämställdheten i tjänstestrukturen som aviserats i jämställdhetspropositionen. Förslaget byggde på en rapport från Högskoleverket. Verket hade fått i uppdrag att utreda metoder för enligt vilka principer dessa procentmål skulle räknas fram.⁷⁶ Det kan vara värt att påpeka att även denna rapport – liksom regeringen i jämställdhetspropositionen – betonar jämställdhetsarbetet på de övriga, underliggande nivåerna, det vill säga hela vägen från grundutbildning och upp i anställningshierarkin som en förutsättning för en radikal ökning av kvinnliga professorer. ”Det är därför viktigt att statsmakernas uppdrag till lärosätena när det gäller jämställdheten inte begränsas till målet för rekrytering av kvinnliga professorer utan också uppmuntrar de mer långsiktiga åtgärderna av såväl attitydpåverkande som av mer handfast slag.”⁷⁷

Enligt propositionens förslag skulle målen omfatta treårsperioder och följas av utvärderingar för att därefter höjas inför nästkommande treårsperiod. Det långsiktiga rekryteringsmålet uppgår till 40 procent kvinnor.

När det gäller könsfördelningen bland nyrekryterade professorer ligger det alltså på regeringen att sätta upp rekryteringsmål. Dessa skall bygga på de principer som räknats fram av Högskoleverket. Högskoleläroret utredningen hade framhållit att uppnåendet av jämställdhetsmålet ”får uppfattas som en nödvändig förutsättning för ökad kvalitet i en vid och långsiktig mening.”⁷⁸ Det heter därför att ”om ett lärosäte inte uppfyllt det av regeringen fastställda rekryteringsmålet, kan regeringen komma att föreslå att medel skall reserveras inom lärosätets anslag för forskning och forskarutbildning. Medlen bör endast få användas för kostnader för ytterligare nyanställda professorer av underrepresenterat kön.”⁷⁹

De centrala åtgärderna rörde alltså professorstjänsterna. Utöver dessa mål har alla universitet och högskolor ålagts att sätta upp lokala mål för andelen kvinnor för nyrekryterade inom samtliga anställningskategorier. De lokala målen skall räknas fram på motsvarande sätt som regeringens beräkningar för nyrekryteringen av professorer. Målen, liksom uppfyllelsen av dem, skall avrapporteras i årsredovisningarna. De lokala målen skall dock inte blandas ihop med de centrala rekryteringsmålen. Även om syftet med dem är detsamma.

Tillvägagångssättet beror inte på att professurerna skulle ha setts som viktigare. Rekryteringsmålet för professorer blir tvärtom ett sätt att styra många processer via ett enkelt nyckeltal som man antingen uppnår eller inte uppnår.⁸⁰ Sambandet mellan de olika tjänstekategorierna betonades därmed särskilt även i propositionen och de centrala målen för professurerna skall ses i ett helhetsperspektiv. ”Sådana mål är

⁷⁵ Proposition 1996/97: 141, s 15.

⁷⁶ Uppdraget finns i U96/3908/UH. Rapporten – *Rekryteringsmål för kvinnliga professorer – ett regeringsuppdrag* (1997: 9R) – överlämnades till regeringen i februari 1997.

⁷⁷ *Rekryteringsmål för kvinnliga professorer – ett regeringsuppdrag* (1997:9R), s 9.

⁷⁸ Citat ur Proposition 1996/97: 141, s 40.

⁷⁹ Ibid. s 39.

⁸⁰ Uppgift från Lucie Mandaus, Utbildningsdepartementet till Birgitta Jordansson 1/9-99.

ägnade att stimulera ett långsiktigt och systematiskt jämställdhetsarbete på alla nivåer; för att ett lärosäte skall kunna uppnå målen måste åtgärder vidtas såväl inom grundutbildning och forskarutbildning som inom den fortsatta akademiska karriären.”⁸¹

Det betonades alltså återigen att konkreta satsningar måste ses i ett helhetsperspektiv och därför omfatta alla nivåer i verksamheterna. Propositionens förslag innebär även ändringar i högskolelagen och beträffande jämställdheten föreslogs ett tillägg med innebörden att jämställdhetsarbetet inte bara alltid skall iakttas utan även *främjas*.⁸²

Mot bakgrund av Högskoleverkets rapport har regeringen fastställt definitiva mål för nyrekryteringen av professorer för 1997-1999. Uppgifterna har beräknats utifrån andelen docentkompetenta kvinnliga lektorer i landet vid de olika fakulteterna samt den nuvarande fördelningen av lärosätets professorer över fakulteterna.⁸³ Men vikten av dialog mellan de enskilda lärosätena och Utbildningsdepartementet har dessutom betonats.

Den ökning som eftersträvas här tar inte enbart sikte på nya tjänsteutlysningar utan även på de så kallade befodringsprofessorer som föreslogs i propositionen om *Högskolans ledning, lärare och organisation*.⁸⁴ Förslaget om dessa befodringsprofessorer innebär en radikal förändring av främst professorernas ställning och är inte direkt relaterat till den könsmissiga obalansen inom professorskåren. En professorskompetent lektor skall kunna ges professors titel – och lön. Docentkompetenta lektorer skall kunna ansöka om att få bli professorer. Det sistnämnda exemplet förutsätter sakkunnigbedömningar på samma grunder som vid nya anställningars utlysande. Det är en åtgärd som kan innebära att ”professorsväldet” inom akademien bryts. Flera tjänsteinnehavare med professors titel avväpnar den enskilde professors makt över institutionen. Det har uttalats farhågor om att detta kommer att leda till att professors status urvattnas. Och är det en händelse som ser ut som en tanke att förändringen kommer vid ungefär samma tidpunkt som behovet av att öka andelen kvinnliga professorer accentueras? Det finns anledning att vara uppmärksam på den kommande utvecklingen. Sentensen att ”män väljer män” – något som mycket tydligt har visats i bland andra Agnes Wolds och Christine Wennerås undersökningar av medicinska forskningsrådets bedömningar av kvinnliga ansökningar, se ovan not 20 – kvarstår även om nya regler för val av sakkunniga är ett försök att komma till rätta med detta. En positiv effekt av systemet med befodringsprofessorer är emellertid att antalet kvinnliga professorer rimligen kommer att öka och därmed antalet möjliga kvinnor att välja till de nämnder och utväreringsuppdrag som numera förutsätter kvinnlig representation.⁸⁵

⁸¹ *Proposition* 1996/97: 141, s 43. Det anges dessutom att graden av måluppfyllelse bör ha betydelse för resurstilldelningen.

⁸² *Proposition* 1996/97: 141, s 5, min kursiv. Ändring av 1 kap. 5 §.

⁸³ Om beräkningsmodellerna se *Rekryteringsmål för kvinnliga professorer...*

⁸⁴ Se ovan not 73.

⁸⁵ Även här betonas ledningens ansvar för att komma till rätta med problemet.

Tjänsteförslagsnämnder, där de sakkunniga har ingått, skall upphöra. Det slutgiltiga beslutet om anställning skall numera fattas av fakultetsnämnden och i denna ingår inte de sakkunniga. Förhoppningen är att en mera förutsättningslös bedömning och sammanvägning av bedömningsgrunderna skall kunna göras. *Proposition* 1996/97: 141, s 48.

Både det kort- och långsiktiga jämställdhetsarbetet anses få god draghjälp av befordringsprofessorerna. Dessa – som beräknas ge en fördubbling av antalet professorer – kombinerat med den stora pensionsavgången under 2000- talets första årtionde förmodas leda till att antalet kvinnliga professorer kommer att öka från cirka åtta till cirka 25 procent fram till år 2008.⁸⁶ Denna förmodan från regeringens sida bygger på att lärosätena uppnår sina rekryteringsmål. Det är en rimlig förmodan med tanke på att de är beräknade i förhållande till möjligheterna i rekryteringsunderlaget. Det är därför ett politiskt fastställt mål som uttalades under förutsättning att lärosätena uppnår de rekryteringsmål som uppställts för de kommande perioderna.

För att målet skall kunna uppnås krävs därför aktiv handling och en medveten vilja till förändring. Problemet kommer inte att lösas av sig självt. I sammanhanget är det därför av betydelse att de sakkunnigas sammansättning tas upp på nytt i propositionen om ledning, lärare och organisation. Dessa skall numera – om inte särskilda och angivna skäl finns emot – alltid representeras av båda könen.⁸⁷

⁸⁶ Ibid. s 43.

⁸⁷ Se ovan *Balans mellan kvinnor och män i nämnder etc.*

Tabell 5.
 Rekryteringsmål
 för andel kvinnor
 bland nyrekryterade
 professorer

Universitet/ Högskola	Totalt antal professorer oktober 1995	% Kvinnor bland professorer oktober 1995	% Kvinnor av nyrekryterade professorer 1985-92	% Kvinnor av nyrekryterade professorer 1993-95	Rekryterings mål för andelen kvinnor bland professorer 1997-99
Uppsala univ	261	5	3	14	22
Lunds univ	323	9	8	16	19
Göteborgs univ	223	10	3	16	22
Stockholms univ	203	16	18	10	21
Umeå univ	143	7	6	4	22
Linköpings univ	131	6	14	0	17
Karolinska inst	152	7	10	4	23
Kungl tekniska högskolan (KTH)	150	2	1	15	6
Luleå tekn univ	49	2	0	0	8
Högskolan i Karlstad	4	0	-	0	18
Högskolan i Växjö	4	0	-	0	21
Högskolan i Örebro	8	25	-	25	21
Mitthögskolan	3	0	-	0	18
Chalmers	107	4	8	4	6
Högskolan i Jönköping	8	0	-	0	20
Sveriges lantbruks- univ (SLU)	143	10	7	21	26

Källa: Uppgifterna är hämtade ur *Rekryteringsmål för kvinnliga professorer – ett regeringsuppdrag* (1997: 9 R). Tabellen ovan är en sammanställning av tabellerna 3 och 7 i rapporten.

Tabellen anger antalet professorer vid landets universitet och vissa högskolor i oktober 1995 samt andelen kvinnor bland dessa vid denna tidpunkt. Dessutom ges uppgifter om andelen nyrekryterade kvinnliga professorer under en tioårsperiod fördelat på två intervaller. De riktigt intressanta uppgifterna lämnas i den sista kolumnen. Jämfört med de tidigare redovisade rekryteringsperioderna tycks målen vara högt ställda inför den kommande treårsperioden. Men det är viktigt att komma ihåg att dessa mål är beräknade utifrån ett möjligt rekryteringsunderlag. De ser höga ut jämfört med hur

stor andelen kvinnor bland professorerna har varit. Men detta beror på att man inte har rekryterat i förhållande till de möjligheter som funnits för handen. Siffrorna belyser därmed den situation som är rådande, att män prioriteras vid de högre anställningarna. De ger därmed även viss relief åt de förmodanden som framkommit i de lokala lärosätenas svar till forskningsråden under hösten 1995 då obalansen tänktes byggas bort med hjälp av ett ökat rekryteringsunderlag (se ovan avsnitt 4).

Dessa siffror presenterades för respektive enhet som därefter hade att yttra sig för att de definitiva målen skulle kunna fastställas.

Målen omfattar alltså professurerna. Till detta kommer att de lokala enheterna har krav på sig att sätta upp mål för övriga tjänstekategorier. Mot bakgrund av högskoleutredningens slutsats att den relativa framgången när det gäller att uppnå målen i avsevärd grad är beroende av lokala ambitioner gör regeringen följande bedömning: "Varje lärosäte har ansvar för att analysera problemen och finna de medel som inom olika områden och vid olika institutioner är mest ändamålsenliga för att åstadkomma en jämnare könsfördelning." (prop. 1996/97, s 41).

Denna redogörelse av det fortsatta politiska arbetet med att bidra till jämställdheten inom universitet och högskolor ligger visserligen lite vid sidan om den riktade åtgärden i jämställdhetspropositionen som ledde fram till Thamprofessurerna. Men den är av betydelse för att påvisa att de politiska styrmedlen inte var tillfälliga utan ett led i en problemformulering och i initierade lösningar som skulle fångas upp av de lokala lärosätena. Undersökningen kring tillsättningen av de cirka 30 professurerna samt av de förutsättningar som dessa har att arbeta utifrån visar att "bollen inte har fångats upp" på ett tillfredsställande sätt.

Det politiska beslutet att bidra till det lokala jämställdhetsarbetet ute på universitet och högskolor genom att möjliggöra nya anställningar har väckt debatt. Diskussionen har främst rört de delar av beslutet som omfattade själva tillsättningsförfarandet och möjligheten att tillgripa positiv särbehandling. Thamprofessorer har kommit att framstå som ett skällsord för några och som ett förklenande omdöme för en del andra. Men inte minst pressdebatten har visat att det också finns en uppslutning kring åtgärden och innehavarna själva är klart positiva. De har samstämmigt uttalat sig för möjligheten att tillgripa kvotering och att detta i själva verket kan komma att bli nödvändigt om man på allvar vill ha en förändrad balans mellan könen inom akademierna. De har i allmänhet inte heller mött några negativa kommentarer utan tvärtom har det på de flesta håll hälsats med tillfredsställelse att de nu "äntligen" blivit utnämnda till professorer. En orsak till detta är naturligtvis att kompetensen och kvalifikationerna var synnerligen hög hos samtliga av dem. Någon eventuell särbehandling har aldrig varit aktuell och de skulle förmodligen stått sig väl i en sedvanlig konkurrens.

Varför har vi då inte ett jämställt universitet? Varför har vi så få kvinnor på de högre tjänsterna inom akademien?

Kvinnor har inte samma möjligheter att avancera inom den strikta hierarki som råder på universiteten. De börjar slås ut redan efter grundutbildningen och ju högre upp i tjänstehierarkin vi kommer desto färre är kvinnorna. Detta är numera väl kända fakta och det var detta som var själva utgångspunkten när regeringen presenterade

Sammanfattande kommentarer

9

jämställdhetspropositionen inom utbildningens område våren 1995.

Politikerna hade inte för avsikt att lösa problemet. Man deklarerade att ansvaret skulle ligga hos de lokala lärosätena. Däremot reagerade man emot att så lite har hänt. För att bistå och påskynda arbetet beslutade man därför om att tillskjuta extra resurser. Förslaget angående tjänsterna begränsades visserligen till en specifik summa som skulle utgå för att täcka ett antal tjänster på olika nivåer (doktorand- och forskar-assistenttjänster samt ett antal professurer) men det framgick tydligt att dessa extra resurser skulle integreras i det långsiktiga, lokala jämställdhetsarbetet.

Tjänsteinnehavarna skulle inte vara symboler, de skall vara förebilder. De skall kunna initiera och stödja kvinnliga studenters och doktoranders arbete. De skall bidra till att förstärka rekryteringsbasen så att man den vägen skall kunna öka andelen kvinnor på de högre tjänsterna. De skall medverka i arbetet med att bryta den manliga dominansen både inom universiteten och inom vetenskapen, det vill säga bryta det manliga tolkningsföreträdet över vad som skall betraktas som centrala vetenskapliga frågor. Ett jämställt universitet uppnås inte enbart genom att öka mängden kvinnor i verksamheterna. Jämställdhet handlar om lika rättigheter och möjligheter att arbeta, det vill säga arbeta utifrån samma grundförutsättningar. Tendensen att "män väljer män" både i anställningssammanhang och när det gäller medelstilldelning måste brytas.

Propositionens förslag om att sakkunniggrupper alltid måste innefatta både män och kvinnor är ett medel till förändring på denna punkt. Fler kvinnor på de högsta tjänsterna möjliggör detta i praktiken. Fler kvinnliga professorer förbättrar möjligheterna även på andra sätt. Det är lättare att få gehör för projekt och ansökningar av andra slag om den ansvarige har professors titel. Det är likaså lättare att rekrytera doktorander. Det är omdömen som många av de så kallade Thamprofessorerna bekräftar. Professuren kan dessutom innebära möjligheter att påverka institutionens verksamhet. Men för att detta skall kunna fungera i praktiken krävs tillgång till ekonomiska resurser.

Jämställdhetspropositionen skulle därför kunna ha vittgående konsekvenser. Politikerna har markerat sin vilja att ta jämställdhetsproblematiken på allvar och via politiska styrmedel bidra till en förändring. Detta återkom dessutom i den proposition om högskolans ledning som lades några år senare och som bland annat uppmärksammas därför att den tenderar att avskaffa professorns exklusiva position i den akademiska hierarkin. Möjligheten att ge en docentkompetent lektor professors titel – och lön – har väckt starka reaktioner på en del håll. Andra har sett det som en möjlighet att även förändra balansen mellan könen inom professorskåren.

Men går det att bedriva ett framgångsrikt jämställdhetsarbete inom universiteten med politiska styrmedel samtidigt som den lokala självstyrelsen breder ut sig alltmer? Det är en fråga som aktualiserats i samband med båda dessa propositioner. Möjligheterna är beroende av förankringen ute i de lokala verksamheterna. Förutsättningen är att den goda viljan ute på de lokala lärosätena är i överensstämmelse med de politiska intentionerna. Är man villig att göra de omprioriteringar som politikerna förutskickar så kan de lokala jämställdhetsplanerna också bli verklighet i praktiken. Det är detta som är den springande punkten. Förändring sker inte med automatik utan det krävs aktiva åtgärder.

De lokala årsrapporterna präglas här av både optimism och av ett uppgivet konstaterande av "sakernas tillstånd." Ett aktivt arbete med att locka fler kvinnor till de tekniska områdena har varit lyckosamt och lägger grunden för en förändring av synen på teknik. Det är uppenbart att de tekniska fakulteterna och de tekniska högskolorna i landet har lagt ned stor energi på att bryta den manliga dominansen och att på sikt bidra till en förändring av synen på teknik och teknisk forskning. Det är förmodligen ett skäl till att de Thamprofessorer som har sin verksamhet förlagd till KTH är de som är mest tillfredsställda med sin situation. KTH har visat sin vilja att agera.

Men när situationen på jämställdhetens område avrapporteras är det uttalande som Boel Flodgren, rektor vid Lunds universitet, gjorde i årsrapporten för 1998 symptomatiskt för flertalet lärosäten: "Jämställdheten lämnar mycket övrigt att önska /.../. Trots program och jämställdhetsarbete av olika slag sker inte någon påtaglig förbättring av det faktum att ju högre upp i organisationen man kommer, desto färre kvinnor syns till." (s 5).

De lokala organisationerna förlitar sig på automatiken – när fler kvinnor disputerar ökar antalet behöriga kvinnliga sökande till tjänsterna och så småningom har vi fått en balans mellan könen. Men är det så enkelt? Redan nu har det visat sig att de så kallade befodringsprofessorerna riskerar att ytterligare försämra relationen mellan könen på denna nivå. I årsrapporten från Göteborgs universitet för 1998 sägs t ex följande: "Andelen kvinnor bland nyrekryterade till lärartjänster sjönk under 1998. De särskilda tjänster som inrättades 1997 för underrepresenterat kön förbättrade siffrorna det året. Universitetets mål är att 40 procent av alla nyrekryterade skall vara kvinnor år 2000. Den nya lärartjänstreformen har lett till ett stort antal ansökningar om befodran till högre tjänst. Att avge en prognos för 1999 är därför osäkert men sannolikt innebär reformen att andelen kvinnor bland lektorer och professorer minskar ytterligare." (s 27-28).

I årsberättelserna konstateras de högt ställda rekryteringsmålen (se ovan) vara mer eller mindre ouppnåliga – åtminstone inom en rimlig framtid. Ett anmärkningsvärt konstaterande mot bakgrund av vad som framkommit ovan (avsnitt 8) om beräkningsgrunder och om att arbetet på konsekvent måluppfyllelse borde vara en integrerad del av de lokala lärosätenas verksamhet.

Nya politiska satsningar kan naturligtvis tillfälligt förbättra statistiken men reella förändringar kräver krafttag av betydligt större mått än hittills. Ser man dessutom till resultatet av de tjänsteutlysningar som gjorts med hänvisning till särbehandling visar det sig att denna typ av utlysning inte skulle behöva vara nödvändig. Det är snarare *hur* kvinnor respektive män bedöms som är kärnpunkten.

Debatten har tydliggjort att jämställdhet i grunden är en fråga om makt. Makten över tolkningsföreträdet och makten över de konkreta villkor som kvinnor och män arbetar under. Viljan till förändring är avhängigt viljan att både se detta och befrämja en maktförskjutning. Beslutet att utlysa tjänster för underrepresenterat kön var ett sätt att synliggöra en situation som även om den är allmänt känd inte har åtgärdats. Beslutet att göra det möjligt att tillgripa positiv särbehandling var ett sätt att utmana "maktens boningar". Och många kände sig utmanade. Att kön skulle gå före kvalitet var ett av de vanliga argumenten bland motståndarna till beslutet. Att kön väldigt

ofta har en avgörande betydelse är en slutsats som förstärks efter att de cirka 30 Thamprofessorerna tillsatts. Men det är manligt kön som brukar prioriteras.

Diskussionen kring särbehandling och kvotering är olycklig på flera sätt eftersom den riskerar att få enskilda kvinnor att känna sig utpekade och mindre värda. Men genomgången av det material som samlats in angående de professorer som tillsatts med detta som möjlig metod pekar åt samma håll. Det är inte här problemet ligger utan detta ligger i de villkor som dessa tjänsteinnehavare har haft att rätta sig efter och förhålla sig till. Att sakna de resurser som skulle kunna möjliggöra en expansion innebär att professorerna tenderar att få en särställning. Kraven på dem är höga men möjligheterna att uppfylla de högt ställda förväntningarna är i många fall begränsade. De skall vara förebilder men riskerar att bli symboler. Det är här som risken ligger för att klassificeras som en annan – och i vissa debattörers ögon – sämre sorts professorer.

Men satsningen har varit betydelsefull eftersom den riktat ljuset mot ett problem som måste diskuteras på allvar. Att man från lokalt håll inte gjort mer än det absolut nödvändiga – det vill säga finansierat den tredjedel som man åtagit sig – motiveras med att det var så uppdraget var formulerat. Att de lokala lärosätena däremot inte uppfyllt sin skyldighet att avrapportera, det som i statsliggaren – regleringsbrevet för 1998 (utgiftsområde 16) – formulerades som ”av högskolornas årsredovisning skall framgå den totala kostnaden för varje professur med tillhörande resurser” (s 184) är anmärkningsvärt. De extra resurserna skulle integreras i det lokala jämställdhetsarbetet men därmed inte sagt att de skulle försvinna helt.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att det råder en bristande överensstämmelse mellan målen på central nivå och genomförandet på lokal nivå. Det är ett resultat som borde debatteras, både i principiella och i praktiska termer. Är detta jämställdhetspolitikens villkor?