

APRIL 2019

VETENSKAPSMANNEN INTE KVINNA



ALLBRIGHT

**”MANSNORMEN REGERAR ÖVER
AKADEMIN. VI HAR STORA PROBLEM,
MEN ÄVEN STORA MÖJLIGHETER TILL
FÖRÄNDRING.”**

MERITERNAS HÖGBORG PREMIERAR MÄN

Sveriges universitet och högskolor ska blicka framåt och rusta samhället inför framtiden. Men tvärtemot utgör akademien i dag några av samhällets främsta bakåtsträvare. Trots att våra lärosäten länge har dominerats av kvinnor har männen sju av tio toppjobb som professorer. I intervjuer med studenter, lektorer och professorer framträder en dystert bild av en akademi som konsekvent motarbetar kvinnor.



Stiftelsen Allbright har inför den här rapporten intervjuat en rad studenter. Tyvärr påminner svaren mycket av mina egna upplevelser från studietiden. År 2009 var vi 500 elever som började läsa ekonomi vid Uppsala universitet. Trots att vi var något fler unga kvinnor än män, var det alltid männen som agerade som att de var i majoritet. Det var de unga männen som bredde ut sig och pratade rätt ut på lektionerna. Föreläsarna var äldre män. Litteraturen var skriven av ofta döda män. Och när vi diskuterade fiktiva exempel på seminarierna var vd:n alltid en "han". Det var här den smärtsamma insikten på riktigt drabbade mig, insikten om att jag som kvinna inte skulle få samma möjlighet att göra karriär som mina medstudenter som var män.

Så här tio år senare när vi på Allbright kartlägger akademien visar sig nära inget ha förändrats. Studenterna vittnar om föråldrade strukturer där män står i rampljuset trots att de är minoritet. Kvinnor har sedan länge dominerat bland studenter, lektorer och docenter. Men i den allra yttersta toppen, på professorsnivå, återfinns vi plötsligt 72 procent män.

Arbetsplatskulturen inom akademien är under all kritik. Kvinnorna missgynnas till förmån för männens vänskapskorruption. Om du inte känner rätt person, eller om du inte har en professor som tar dig under sina vingar, är det gruvligt svårt att göra karriär. Vänskap verkar vara akademikerns bästa merit.

Om duckande rektorer bestämde sig för att sätta fart på jämställdhetsarbetet skulle kvinnorna sannolikt ta plats med stormsteg. I dagsläget flyr istället kvinnorna till näringslivet eller lämnar forskningen därhän för administrativa roller. Ett resursslöseri utan dess like med konsekvensen att samhället går miste om banbrytande forskning.

Landets akademi är därmed långt ifrån den framåtblickande kraft som medborgare, politiker och inte minst näringslivet borde kräva. Målet måste vara att skapa en meritokratisk akademi. Där kvinnor och män gör karriär på lika villkor. Där kvinnor är synliga bland undervisande personal och i litteratur. Där kvinnors innovation tas tillvara på. Och där kvinnor kan påbörja sin utbildning med en känsla av framtidshopp.

Amanda Lundeteg,
vd Allbright

INNEHÅLL

| | |
|----|------------------------------------------|
| 3 | Meriternas högborg premierar män |
| 5 | Vetenskapens vd nästan alltid man |
| 6 | Teknisk inriktning missar innovation |
| 7 | Näringslivets plantskola saknar momentum |
| 8 | Inte en enda föreläsande kvinna |
| 9 | Karriär kräver kontakter |
| 11 | Kvinnor förväntas hämta kaffet |
| 12 | Akademien odlar fördomar |
| 13 | Passivitet motverkar jämställdhet |
| 14 | Fem steg mot jämställdhet och mångfald |
| 15 | Data |

VETENSKAPENS VD NÄSTAN ALLTID MAN

Svenska universitet och högskolor verkar helt ha missat jämställdhetståget. Inte ett enda lärosäte har en jämställd professorskår. Män är tre gånger vanligare i rollen som professor. Kvinnorna dominerar däremot tre av fyra administrativa roller, ofta efter att ha motats bort från en forskarkarriär.

Professorerna har som "vetenskapens verkställande direktörer" den mest centrala rollen i landets forskning och utbildning. De har ett oerhört tungt ansvar att peka ut vetenskapens riktning i många årtionden framöver. Att kvinnor inte får bedriva forskning i samma utsträckning som män påverkar i allra högsta grad vårt framtida samhälle.

Som kvinna har du det extra svårt inom ekonomi och teknik. Här innehar männen hela fyra av fem professorsposter. Svenskt näringsliv har därmed all anledning att misstänka att värdefull kompetens och innovation går förlorad. Disciplinerna som ska förse näringslivet med spjutspets, sjabblar istället konsekvent bort knivskarpa kvinnor.

Den sammanfattade bilden säger att akademien är skoningslös mot kvinnor. Trots att kvinnor utgör 60 procent av alla studenter, 47 procent av alla doktorander, 46 procent av alla lektorer så innehar de färre än var tredje professors-tjänst. Akademien nöter ned kvinnor steg för steg. Steget till professor tycks vara näst intill omöjligt. Männen har nämligen nära fyra gånger större chans att nå rollen.

Inom en vanligtvis förbisedd sektion av akademien är kvinnor däremot tydligt överrepresenterade. Kvinnor besitter drygt tre fjärdedelar av universitetens administrativa positioner. Det är inte ovanligt att dessa tjänster utgörs av kvinnor som tidigare varit aktiva inom forskning men som tvingats in i dessa roller, eller av forskande kvinnor som sitter på två stolar.

Seglivade strukturer gällande vem som är bäst lämpad att göra vad har fortsatt fäste även inom universitetsvärlden, vars ledord annars brukar kännetecknas av innovation och meritokrati.

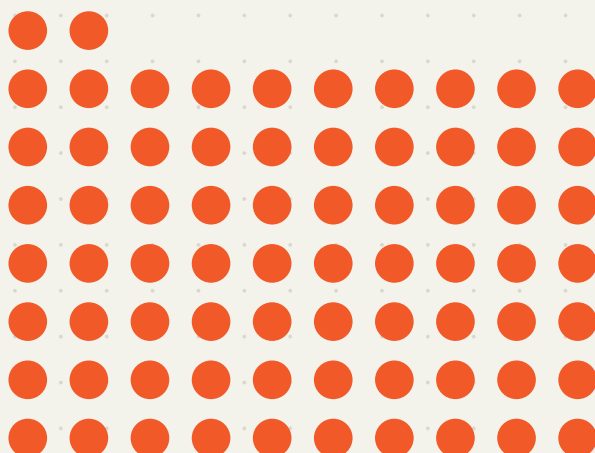
PROFESSORER

KVINNOR



28%

MÄN



72%

TEKNISK INRIKTNING MISSAR INNOVATION

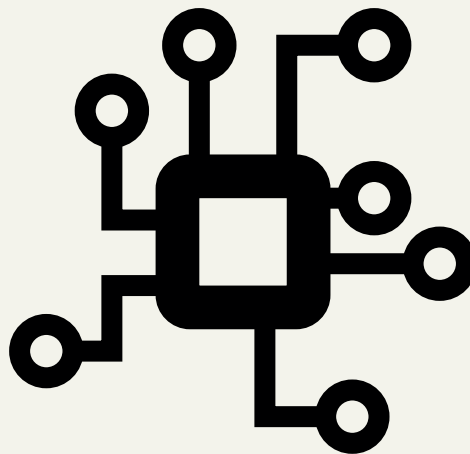
Det finns en övervikt av tekniska lärosäten i botten när Allbright rankar universiteten. På toppen av listan återfinns Göteborgs universitet, med 33 procent kvinnor bland professorerna. Inget av de rankade läroverken uppnår jämställdhet på professorsnivå.

I botten av Allbrights universitetsranking återfinns samtliga tekniska lärosäten: Luleå tekniska universitet, Chalmers tekniska högskola och Kungliga tekniska högskolan. De tekniska lärosätena har länge varit mark där kvinnor inte tagits emot med öppna armar. Siffrorna vittnar om en kultur där kvinnor motas bort redan på grundnivå.

Där universiteten i stort kan stoltsera med 60 procent kvinnor bland studenterna, når de tekniska universiteterna endast upp till 38 procent kvinnor. På professorsnivå ekar det kusligt tomt. Låga 18 procent av professorerna är kvinnor - hela tio procentenheter under universitetssfarens snitt. Det är relevant att fråga sig huruvida de tekniska lärosätena i fortsättningen kan garantera forskning i världsklass när de kuggar halva kompetenspoolen.

På botten av listan skvalpar Chalmers tekniska högskola. Röster inifrån lärosätets väggar vittnar dock om att mansfästet kan komma att skakas om i grunden. Lärosätet har avsatt 300 miljoner för jämställdhetsåtgärder under nästkommande tio år. Vilken effekt dessa har återstår att se, men att budgetera för det strategiskt viktiga jämställdhetsarbetet är ett första steg för att säkra fortsatt innovation.

Riktat vi blicken uppåt finner vi Göteborgs universitet i toppen. Där utgör kvinnor 33 procent av professorerna. De är totalt sett bäst, även om inget universitet når upp till jämn könsfördelning på professorsnivå. Göteborgs universitet har varit med och utvecklat strategin jämställdhetsintegrering. Strategin är antagen av Sveriges regering och har som mål att ett jämställdhetsperspektiv ska genomsyra alla delar av en verksamhet, från beslutsfattande till planering och utförande. En strategi med potential, förutsatt att arbetet inte blir skrivbordsprodukt. Utan mål tenderar jämställdhetsarbetet dock ofta att falla platt.



ALLBRIGHTS AKADEMIRANKING

| # | Lärosäte | | |
|---|-------------------------------|----|------------------------------|
| 1 | Göteborgs universitet | 10 | Linnéuniversitetet |
| 2 | Örebro universitet | 11 | Mittuniversitetet |
| 3 | Stockholms universitet | 12 | Lunds universitet |
| 4 | Malmö universitet | 13 | Luleå tekniska universitet |
| 5 | Karlstads universitet | 14 | Linköpings universitet |
| 6 | Umeå universitet | 15 | Handelshögskolan i Stockholm |
| 7 | Karolinska institutet | 16 | Kungliga tekniska högskolan |
| 8 | Sveriges lantbruksuniversitet | 17 | Chalmers tekniska högskola |
| 9 | Uppsala universitet | | |

Universiteten har rankats utifrån närhet till jämställd representation (40/60). Rankingens utförande i följande prioriteringsordning: professorer, lektorer, doktorander, studenter (grundnivå och avancerad nivå)

NÄRINGSLIVETS PLANTSKOLA SAKNAR MOMENTUM

Kvinnor inom ekonomi har ytterst svårt att nå jobbet som professor. De utgör idag en femtedel av ekonomi-professorerna. Detta är i grunden extra oroande, eftersom dessa institutioner förser näringslivet med både forskning och arbetskraft.

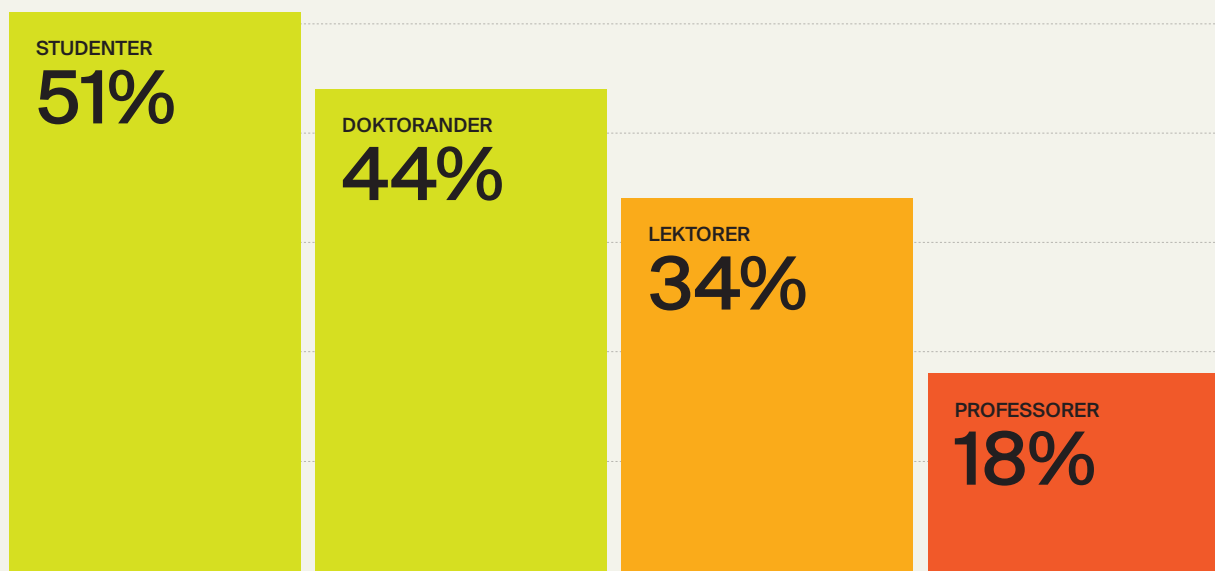
Kvinnor har utgjort hälften av ekonomistudenterna sedan 90-talets början. 44 procent av doktoranderna och 34 procent av lektorerna inom ekonomi är kvinnor. Trots detta är närmare fyra av fem ekonomiprofessorer män.

Ekonomiinstitutionerna är därmed några av landets största bakåtsträvare när det kommer till att befordra meriterade kvinnor till ledande positioner. Med 18 procent professorkvinnor ligger de hela tio procentenheter under universitetsvärldens snitt. När allt fler studier pekar mot att blandade grupper både är mer lönsamma och innovativa, är det ett stort frågetecken att just ekonomiinstitutionerna äventyrar framgång.

De olika disciplinerna inom ekonomi är även de som i första hand kompetensförsöker svenskt näringsliv. Denna utbildningsbakgrund är nämligen vanligast bland börsens ledningsgrupper. Det är tydligt att kvinnor möts av samma hinder inom akademien som inom näringslivet. Siffrorna tyder på att det ter sig lika svårt för en kvinna att bli ekonomiprofessor som börs- vd.

Att inte näringslivet slagit larm är i sig förvånande. Dess framgång bygger i allt högre grad på forskning. Näringslivet lägger en allt större andel av sin budget på forskning och utveckling. Många bolag har också valt att flytta sin forskning utomlands de senaste åren. Istället borde de i första hand vända sig till universitetet och kräva att de bäst lämpade får jobben. Det skulle antagligen både ge bättre forskning och fler jobb i Sverige.

ANDEL KVINNOR PÅ EKONOMIINSTITUTIONER



INTE EN ENDA FÖRELÄSANDE KVINNA

Studenterna på lärosätena vittnar genomgående om föråldrade strukturer som framhäver män bland professorer, föreläsare, elever och i litteratur. Det sker både i och utanför klassrummet. Det visar intervjuer på flera universitet genomförda av stiftelsen Allbright. Bland de tillfrågade studenterna upplever sju av tio kvinnor sina lärosäten som ojämsställda.

Siffrorna visar att universiteten är långt ifrån jämställda och har ett mycket magert intresse att förändra de rådande normerna. Även studenterna beskriver vardagen på universiteten och högskolorna som att den genomsyras av ointresse, kamaraderi och bakåtsträvande ifråga om jämställdhet.

"DEN GODA VILJAN RÄCKER INTE NÄR DET SAKNAS INSIKTER, SYSTEMATIK OCH AKTIVT ARBETE."

Studenter berättar om en kultur där männen dominerar, trots att de ofta är i minoritet. På lektionerna, bland den föreläsande personalen och i litteraturen är det männen som tar större delen av strålkastarljuset.

"FÖRSTA DAGEN I SKOLAN GICK ALLA ÅTTA KURSLEDARE UPP PÅ SCEN FÖR ATT PRESENTERA SINA KURSER - ALLA ÅTTA VAR VITA MÄN I ÖVRE MEDELÅLDERN."

Bristen på kvinnliga förebilder gör att en manlig hegemoni tycks råda. Detta är genomgående även på utbildningar där kvinnor är i majoritet. Till och med på juristutbildningarna, där kvinnor totalt utgör över 60 procent av studenterna, är upplevelsen att kvinnor ska tåga i församlingen. När kvinnor väl försöker uttrycka sig och ha kontakt med representanter för sin institution tenderar de att inte tas på lika stort allvar.

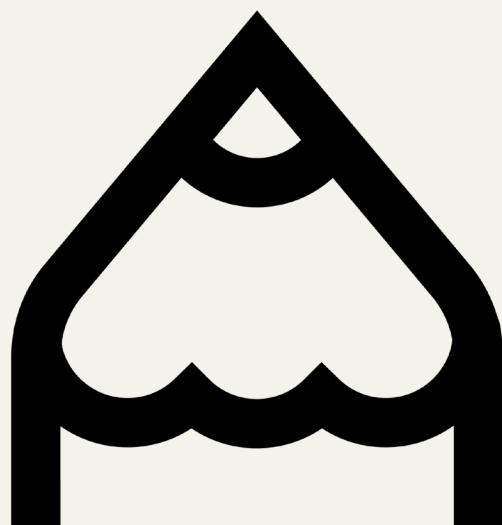
"HAR JAG EN LABBPARTNER SOM ÄR MAN TALAR ASSISTENTENA OCH LÄRARNA MED HONOM, INTE MED MIG, TROTS ATT VI GÖR ARBETET IHOP."

Kvinnor berättar att de saknar förebilder i större utsträckning än män och uppvisar en skepsis och oro inför en framtida karriär inom akademien. Resultatet är tydligt. Endast en tredjedel av de tillfrågade kvinnorna är positiva till en framtida akademisk karriär.

En av anledningarna till att så få kvinnor söker fortsatt karriär inom akademien beror på få kvinnor i centrala roller. Oavsett kön så berättar studenter att de haft enstaka, eller i de flesta fall inte en enda, föreläsare som är kvinna. Samtidigt märker studenterna mycket få tecken på att universiteten vill utvecklas mot mer moderna värderingar och tanke-sätt. Återkommande är berättelser om att lärosätet pratar om att öka jämställdheten på utbildningen, men upplevelsen är att inget konkret faktiskt görs.

Trots att genus är en stor fråga i den breda samhällsdebatten tycks den inte nå in på universiteten. Generellt verkar moment med genusperspektiv få lite utrymme i själva undervisningen. De moment som finns tenderar att vara valfria, vilket i sig signalerar att genus inte är en prioriterad fråga. En juridikstudent sammanfattar:

"LÄRARE HAR SAGT ATT VI KAN SKIPPA DELEN OM GENUS EFTERSOM VI HAFT SÅ LITE TID, NÅGOT JAG ALDRIG UPPLEVT MED NÅGON ANNAN SEMINARIEUPPGIFT PÅ PROGRAMMET. DET ÄR OCKSÅ TYDLIGT ATT SÅDANA PERSPEKTIV INTE KOMMER LYFTAS PÅ TENTAN, VILKET FÅR STOR INVERKAN PÅ VAD STUDENTERNA SJÄLVA FOKUSERAR PÅ."



KARRIÄR KRÄVER KONTAKTER

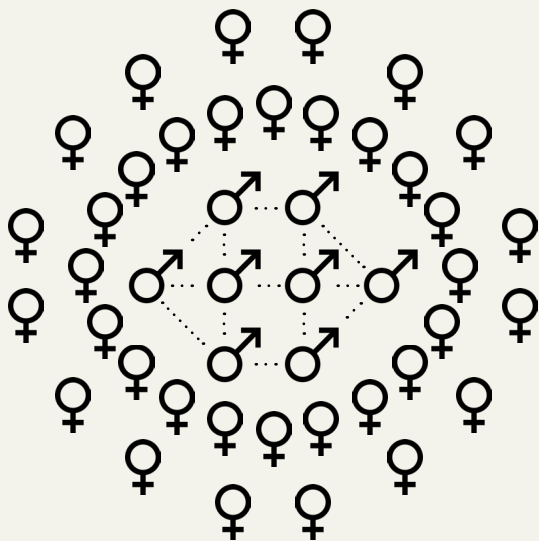
En akademisk karriär är särskilt svår för kvinnor. För universiteten som på ytan kännetecknas av meriter, gedigen forskning och fakta tycks karriärvägen koka ned till nära vänskapsband med seniora forskare, ofta män. Tack vare vänskapen ökar de juniora forskarna snabbt sina möjligheter att få en tjänst, budget för sin forskning och ett starkt nätverk.

Karriärtrappan på våra universitet och högskolor är inte bara lång och snårig. Varje trappsteg kräver nära vänner som ofta är äldre män, säger forskare på alla nivåer. Det visar Allbrights intervjuer med sex av landets största och mest prestigefyllda lärosäten. Trots flertalet studier som pekar mot att innovation gynnas av meritokrati och blandade grupper, verkar vänskap trumfa vetenskap inom akademien.

"FÖR ATT BEFORDRA EN STUDENT MÅSTE EN SENIOR FORSKARE OFTA LÄGGA UT 'EGNA PENGAR' TILL EN JUNIOR FORSKARES LÖN. DÄRFÖR ÄR DET OFTA PERSONER SOM REDAN FINNS I SYSTEMET OCH HAR GODA KONTAKTER SOM BEFORDRAS."

En professor menar att forskarmän hellre närmar sig andra forskarmän, då de i sådana fall inte behöver reflektera över huruvida deras beteende ses som lämpligt eller inte.

"DE ÄR LUGNA GRABBARNA EMELLAN, MEN OM EN AV 'GRABBARNA' ÄR KVINNA BLIR DET DIREKT JOBBIGARE."



CITAT ÄR EN MERIT SOM KRÄVER VÄNSKAP

Den viktigaste meriten i universitetskretsarna sammanfattas ofta till "att bli citerad i vetenskapliga tidskrifter". Grunden till dessa citat förväntas naturligtvis vara gedigen och banbrytande forskning.

Men i samtalen med professorer, lektorer och studenter framträder en annan, mer subjektiv bild av dessa så centrala citat. De som skriver vetenskapliga artiklar citerar mestadels sina vänner och vänners vänner. Det är ett sätt att bygga och förstärka sitt nätverk, uppger flera helt öppet. En professor berättar:

"EN KOLLEGA TILL MIG ÄR DEN MEST CITERADE PÅ HELA LÄROSÄTET. HAN BESTÄMMER ALLTING PÅ INSTITUTIONEN. HONOM GÖR MAN SIG INTE OVÄN MED."

En intervjuperson berättar att de vetenskapliga journalerna ofta är mansdominerade, något som sällan är till kvinnors fördel. Vi vet nämligen sedan tidigare att män tenderar att premiera andra män.

"DET ÄR SAMMA PROBLEM MED HOMOSOCIALITET SOM VI SER ÖVERALLT I SAMHÄLLET. MÄN LYFTER ANDRA MÄN, OCH KVINNOR FÅR INTE SAMMA MÖJLIGHETER."

Vid befordran till professor bedöms kandidaten utifrån förutbestämda parametrar. Viktiga nyckeltal är antal doktorander som handletts, antal vetenskapliga artiklar som publicerats, och hur mycket dessa artiklar citerats. Publicering och mängden citeringar är därmed statusmarkörer som genererar reell makt.

"VI HAR TYVÄRR TAPPAT RIKTIGT DUKTIGA FAKULTETSLEDAMÖTER SOM ÄR KVINNOR. DE HAR GÅTT TILL ANDRA INSTITUTIONER OCH NÄRINGSLIVET EFTERSOM DE INTE BLIR PUBLICERADE I 'RÄTT' AKADEMISKA TIDSKRIFTER."

KARRIÄR KRÄVER KONTAKTER

KVINNORS FORSKNING SABOTERAS

De grävsta vittnesmålen ter sig komma från naturvetenskapen. Kvinnors forskning rentav saboteras. Avlivade försöksdjur och förstörda prover talar sitt tydliga språk: kvinnor äga ej tillträde. Många forskare och universitetschefer behöver noga fundera igenom syftet med universiteten. Att systematiskt motarbeta halva kompetenspoolen är lika med att säga nej till fortsatt utveckling.

De nedslående vittnesmålen till trots finns det också exempel på kvinnor som lyckats bygga starka nätverk. En doktorand berättar att hon brinner för att forska, och gärna skulle fortsätta på den akademiska banan.

I dagens allt mer internationaliserade forskningsvärld är det dock närmast praxis att forska vid ett annat lärosäte efter disputation. För doktoranden i fråga, som har ett barn och ett till på väg, blir kravet på mobilitet en missgynnande faktor. Eftersom kvinnor fortfarande tar huvudsakligt ansvar över familj drabbar detta kvinnor i högre utsträckning.

GIG-ANSTÄLLNING ETT HINDER

Utöver kravet på mobilitet tenderar de otrygga anställningsformerna att ha en avskräckande effekt, särskilt hos kvinnor. På vissa lärosäten måste forskarna dra in hela sin finansiering, inklusive lön, via externa medel. Tidigare forskning på ämnet pekar mot att kvinnor tenderar att missgynnas i externa bedömningsprocesser, och de måste generellt ha starkare meriter för att lyckas få finansiering.

Den data vi har samlat in pekar även mot att projektanställningar och andra tidsbegränsade uppdrag är en vanlig anställningsform. En forskarkvinna berättar sig ha varit anställd på visstidsbasis i 20 år. Kören av intervjupersoner är enig. Forskare som söker trygghet i samband med familjebildning får leta jobb på annat håll.

De otrygga anställningsformerna drabbar såklart alla inom akademien - inte endast kvinnor. De, i kombination med övriga faktorer, bidrar dock till att kvinnor, i större utsträckning än män, väljer att lämna akademien.

34%

KVINNOR MED VISSTIDSANSTÄLLNING

KVINNOR FÖRVÄNTAS HÄMTA KAFFET

Karriär inom universiteten kräver ledaregenskaper, och sökande bedöms efter manligt kodade attribut som "potential". "De kvinnor som väljer att lämna akademien är inte blinda, de ser kulturen. Jag har på riktigt haft kollegor som är män som bett mig hämta kaffe", berättar en docent.

Universitet och högskolor framhåller gärna sitt arbete för att öka andelen kvinnor på seniora positioner inom akademien. Fokus verkar i många fall ligga på att coacha och "peppa" kvinnor att ta steget. Dessa initiativ har potential att mörklägga hur kvinnor motarbetas strukturellt.

På de tekniska utbildningarna är kvinnor i tydlig minoritet redan på grundnivå, en obalans som växer sig större ju högre upp på den akademiska trappan de klättrar. Officiellt finns tydliga mål och krav för befordran till en professorsposition. Dessa krav verkar dock se olika ut för män och kvinnor. En docent inom kemi:

"MÄN TENDERAR ATT BLI FÖRESLAGNA FÖR BEFORDRAN ÄVEN OM DE INTE OFFICIELLT UPPNÅR ALLA KRAV, MEDAN KVINNOR MÅSTE UPPFYLLA SAMTLIGA KRAV MED RÅGE."

Flera kvinnor på hennes lärosäte har fått höra att "de inte är redo" för nästa steg, utan några tydligare direktiv gällande vad som krävs av dem. När dessa kvinnor valt att gå ihop och lyfta frågan hos institutionen har de fått höra att det inte finns något könsstereotypiskt mönster, då det på lärosätet finns en man som upplevt samma sak. Lärosätet har över 3 000 anställda. En forskare sammanfattar:

"DU SER DIG OMKRING, SER BARA MEDELMÅTTIGA MÄN SOM HÅVAR IN PENGAR, MEDAN DU SJÄLV INTE FÅR NÅGRA PENGAR ALLS. DU TITTAR PÅ DIN ANSÖKAN, OCH DET VÄRSTA ÄR ATT DU INTE SER VAD SOM ÄR SÄMRE."



DIFFUSA MERITER AVGÖR

En anledning till att det är enklare för män att klättra upp för karriärtrappan är att stort fokus fästs vid diffusa parametrar som "potential" eller "ledaregenskaper". Studier visar att kvinnor riskerar att missgynnas vid sådana bedömningar, då bilden av en kompetent ledare fortfarande är tätt sammanflätad med fördomar om kön. En forskare inom biologi:

"DETTA KAN KOMMA ATT SKADA DEN FORSKNING SOM BEDRIVS, EFTERSOM DESSA EGENSKAPER TENDERAR ATT VÄRDERAS HÖGRE ÄN IDÉER OCH FRÅGESTÄLLNINGAR."

Fakta kring rekrytering, karriär och forskning tillämpas inte. När akademien ska tala om ledaregenskaper blir det ofta många privata åsikter som blandas in. En av docenterna berättar:

"GENERELLT HAR JAG UTVECKLAT EN STARK SKEPSIS MOT MEDELÅLDERS MÄN SOM 'KÄNNER' SAKER."

En studie om stora forskningsanslag, så kallade "excellenssatsningar", pekar mot att den största indikatorn för att beviljas ett anslag är att personen tidigare lyckats dra in stora forskningsanslag. Trots stora ord om entreprenörsmeriter, som patent och kontakter med näringslivet, verkar dessa snarare vara negativa parametrar vid ansökan. Den mest negativa meriten är dock alltså att vara kvinna.

En av forskarna sammanfattar:

"TILL SIST BLIR DET ETT RATIONELLT BESLUT ATT LÄMNA DET HÄR. DE SOM LÄMNAR ÄR INTE BLINDA. DE SER KULTUREN. DE SER VEM SOM BLIR AVBRUTEN PÅ MÖTENA. JAG HAR PÅ RIKTIGT HAFT KOLLEGOR SOM ÄR MÄN SOM BETT MIG HÄMTA KAFFE."

AKADEMIN ODLAR FÖRDOMAR

Felkällor är en central kritik i all forskning. Men inom universitetens rekrytering och befordran är detta perspektiv som bortblåst. När den stora felkällan kan vara professorn själv är det plötsligt ingen som varken tänker på eller nämner den uppenbara subjektiviteten. "En stor del av problemet ligger i att inte se sig själv och se den mänskliga faktorn, att vi alla är benägna att bedöma kvinnor och män olika ifall vi inte aktivt jobbar emot det", säger en forskare.

Universiteten och särskilt forskningen hyllar ofta objektiviteten. Men när det gäller att tolka meriter och rekrytera hemfaller påtagligt många åt subjektivitet.

"EN DEL GRUNRAR SIG I ATT VI ÄR NATURVETARE, VI STRÄVAR EFTER OBJEKTIVITET. VI TROR OSS KUNNA BEDÖMA EN ANSÖKAN OBJEKTIVT, MEN GLÖMMER BORT ATT VI ÄR MÄNNISKOR MED FÖRDOMAR."

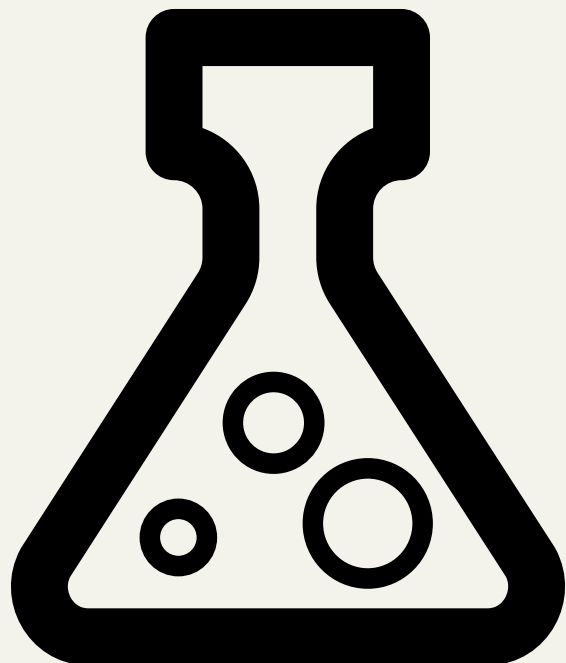
Den finns flera exempel på hur denna inbillade objektivitet sätter käppar i hjulet för kvinnors karriärutveckling. Tidigare studier pekar mot att kvinnor riskerar att bedömas till sin nackdel gällande allt från sakkunniggranskning till befordringar. Studier pekar mot att kvinnors meriter måste vara dubbelt så bra för att uppfattas som likvärdiga.

I många fall verkar det uppstå en diskrepans mellan jämställdhetsarbetet och "den ordinarie verksamheten". Trots en gedigen mängd forskning gällande hur jämställdhetsarbete bör inorporeras i verksamheten verkar många helt frångå forskningstraditionen och finna sig handfallna inför hur arbetet bör bedrivas.

Utan mål och riktning finns det en tendens att istället börja prova sig fram - något som riskerar att få jämställdhetsarbetet att fallera. Det är svårt att tänka sig dessa forskare ta sig an sitt eget forskningsfält enligt samma devis. En forskare med expertis i jämställdhetsfrågor menar att detta i sig kan skapa motstånd för det jämställdhetsarbete som bedrivs:

"KAN DU TÄNKA DIG EN FORSKARE SÄGA 'JAG KÄNNER ATT RIBOSOMEN TILLVERKAR PROTEIN'? DU KAN INTE PRATA PÅ DET SÄTTET PÅ ETT UNIVERSITET. OM DU ÄR EN FORSKARE ÄR DU VAN VID ATT TALA KLARTEXT, DET SKA VARA FAKTA OCH DET SKA KUNNA BERÄKNAS."

Flera av intervjupersonerna framhåller att jämställdhet förvisso är viktigt, men att det jämställdhetsarbetet inte får ske på bekostnad av kärnverksamheten - forskning och utbildning. Uppenbarligen verkar många inte se att jämställdhet är en fråga om kompetensförsörjning som påverkar kvalitén på den undervisning och forskning som bedrivs.



PASSIVITET MOTVERKAR JÄMSTÄLLDHET

Svenska universitet och högskolor har direkt misslyckats med uppdraget att verka för jämställdhet. Resultatet av jämställdhetsarbetet andas istället ointresse och arrogans, säger röster inifrån den akademiska världen. Stiftelsen Allbright har pratat med jämställdhetsansvariga på en rad lärosäten.

Svenska lärosäten har sedan 2016 haft i uppdrag från regeringen att aktivt verka för ökad jämställdhet. Trots att projekttiden snart är till ända, har få lärosäten några konkreta resultat att visa upp.

Definitionen av jämställdhet är sedan länge klarlagd till 40/60. Trots detta tvekar universitetet och högskolorna kring att definiera mål. Från ett av läroverken berättas att "jämställdhetsarbetet av denna anledning inte kommer gå att följa upp".

Valet av metoder kan dela organisationer i olika läger, istället för att hitta en gemensam väg framåt. En forskare inom organisation påpekar att "kvantitativa mål kan vara kluriga att sätta", då en måste vara medveten om vilka kausala samband som lett fram till att målen nåtts. Hen är inte ensam om att inhysa denna åsikt. En professor med expertis inom jämställdhetsfrågor har däremot en tydlig målbild:

"VI MÅSTE RÄKNA KVOTEN MELLAN KVINNOR OCH MÄN. VI FÅR ALDRIG HÅLLA PÅ MED MJUKA VÄRDEN OCH SNACKA OM KULTUREN OCH HUR DET KÄNNES. DET ÄR ATT SKYLLA PÅ OFFRET."

Det vanligaste och största misstaget är att arbetet för jämställdhet lagts ut på små isolerade grupper med begränsade möjligheter att påverka. Inte överraskande är den vanligaste kommentaren bland den forskande personalen att arbetet "knappt märkts av".

Den som är kritisk skulle lätt kunna komma till slutsatsen att akademien gjort sitt bästa för att projektet ska försenas och rent ut sagt misslyckas. Om arbetet för jämställdhet ska ha verklig effekt måste frågan ägas och drivas på av universitetsledningen, med rektor i spetsen. Detta visar erfarenheter från en rad förändringsarbeten.

Vid ett större universitet ger ansvarig för jämställdhetsarbetet en karaktäristisk bild av det arbete som bedrivs:

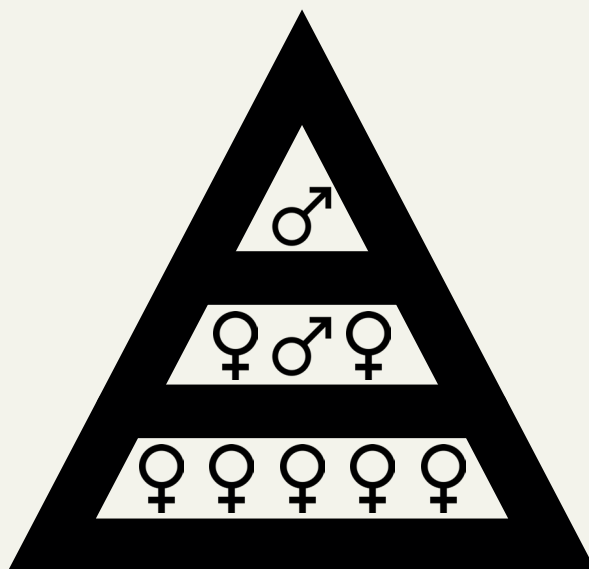
"INGEN KOMMER 'UPPIFRÅN' OCH SÄGER VAD SOM SKA GÖRAS, VI MÅSTE JOBBA FRÅN BOTTEN OCH UPPÅT. MYCKET HANDLAR OM ATT FÖRESLÅ ÅTGÄRDER OCH FRÅGA OM DET ÄR OKEJ."

Vid ett annat universitet drivs arbetet för jämställdhet av tre professorer, något som professorerna i fråga ser som en fördel:

"NÄR VI PRATAR MED PREFEKTERNA OCH AVDELNINGSCHEFERNA SÅ LYSSNAR DE KANSKE. FORSKARE ÄR DÄREMOT TRÖTTA PÅ HR OCH ADMINISTRATION, DE ANSER ATT DET ÄR FÖR MYCKET PAPPERSARBETE SOM TAR FOKUS FRÅN FORSKNINGEN, SÅ ALLT MED HR SOM AVSÄNDARE GÖRS MED LILLFINGRET."

På andra lärosäten har arbetet för jämställdhet medvind, men ett mönster som känns igen från andra sektorer blir uppenbart. Arbetet drivs av en eldsjäl, men riskerar att rasera ifall denna person skulle försvinna. En prefekt berättar:

"VÅR LEDNINGSGRUPP BESTÅR AV PREFEKTER FRÅN ALLA SJU INSTITUTIONER, OCH JUST NU ÄR DET JÄMSTÄLLT. MEN OM VI KVINNOR SKULLE SLUTA UNDRAR JAG OM DET INTE SKULLE BLI EN LEDNINGSGRUPP BESTÅENDE AV BARA MÄN? ÄVEN OM VI I VISSA LÄGEN HAR EN GOD KÖNSBALANS, SÅ ÄR DEN INTE STABIL."



FEM STEG MOT MERITOKRATI OCH JÄMSTÄLLDHET

I intervjuer med allt från studenter till forskande och administrativ personal slås stiftelsen Allbright av det finns en påtaglig vilja att förbättra jämställdhetsarbetet. Därför passar Allbright på att lyfta ett antal initiativ som på ett eller annat sätt bidrar till en mer meritokratisk och jämställd akademi.



REKTORN SKA ÄGA JÄMSTÄLLDHETEN

På de lärosätena som lyckats bäst ägs frågan om jämställdhet direkt av rektorn. På lärosäten där rektor personligen drivit frågan, ofta i motvind, har detta gjort skillnad för vilka åsikter som vädras i det offentliga. Att markera vad som är förenligt med läroverkets värdegrund, och inte, är ett första steg mot en mer inkluderande arbetsplatskultur.



ANONYMISERA ANSÖKNINGARNA

Ett effektivt sätt att kringgå våra invanda fördomar är att alla ansökningar till tjänster, budgetar och projekt ska vara anonymiserade. Naturligtvis är detta inte hela svaret, men ett sätt att markera hur meriter går först. Långt före namn, kön, vänskap och relationer.



PROFESSIONALISERA REKRYTERINGEN

Professionell rekryteringsprocess är direkt avgörande för att meriter och inte vänskap ska råda. Ett exempel från en av våra intervjuer visar hur tio tjänster lockande 1 100 sökande, varav 80 procent av de sökande var män. Det blev dock i detta fall tydligt att de kvinnor som sökte hade starkare meriter. Anställningskommittén beslutade därför att minst en tredjedel av de som skulle tas vidare till sakkunniggranskning skulle vara kvinnor. I slutändan var det sju kvinnor och tre män som erbjöds de utlysta tjänsterna.



ÖKAD ÖPPENHET

Vid ett av de större lärosätena har rektorn tagit krafttag mot fördomar inom interna rekryteringar. Rektorn har valt att stoppa rekryteringar av professorer där sökfältet endast bestått av det ena könet. Många av intervjupersonerna lyfter bristande transparens i allt från interna processer som rekrytering till externa anslagsansökningar som en faktor till att män tenderar att gynnas över kvinnor. En professor inom ekonomi menar att det på förhand är omöjligt att avgöra vilken ansökan som kommer att få anslag, och inte. Mer transparenta processer har därmed stor potential att gynna meritokratin.



TYDLIGA MÅL OCH UPPFÖLJNING

Alla lärosäten har policys och riktlinjer för arbetet med jämställdhet inom organisationen. Det är ovärderligt med riktlinjer och mål som utarbetats av lärosätet och som är väl förankrade genom hela verksamheten. Forskning visar att mål och uppföljning är kritiska faktorer för att se till att policys och riktlinjer efterföljs. Utan uppföljning är dessa dokument inte värda ett dyft.

DATA

Stiftelsen Allbright har samlat in data från samtliga skolor med universitetsstatus i Sverige. Utöver dessa har Handelshögskolan i Stockholm adderats till urvalet, på grund av lärosätets nära relation till det svenska näringslivet. Data som samlats in avser könsfördelning bland studenter (grundnivå till avancerad nivå), doktorander, lektorer och professorer. Universiteten har rankats utifrån närhet till jämställd representation (40/60) inom de olika kategorierna. Rankingen har utförts i följande prioritetsordning:

1. Professorer
2. Lektorer
3. Doktorander
4. Studenter (grundnivå och avancerad nivå)

Data har samlats in från universiteten i fråga, samt via Universitetskanslersämbetet.

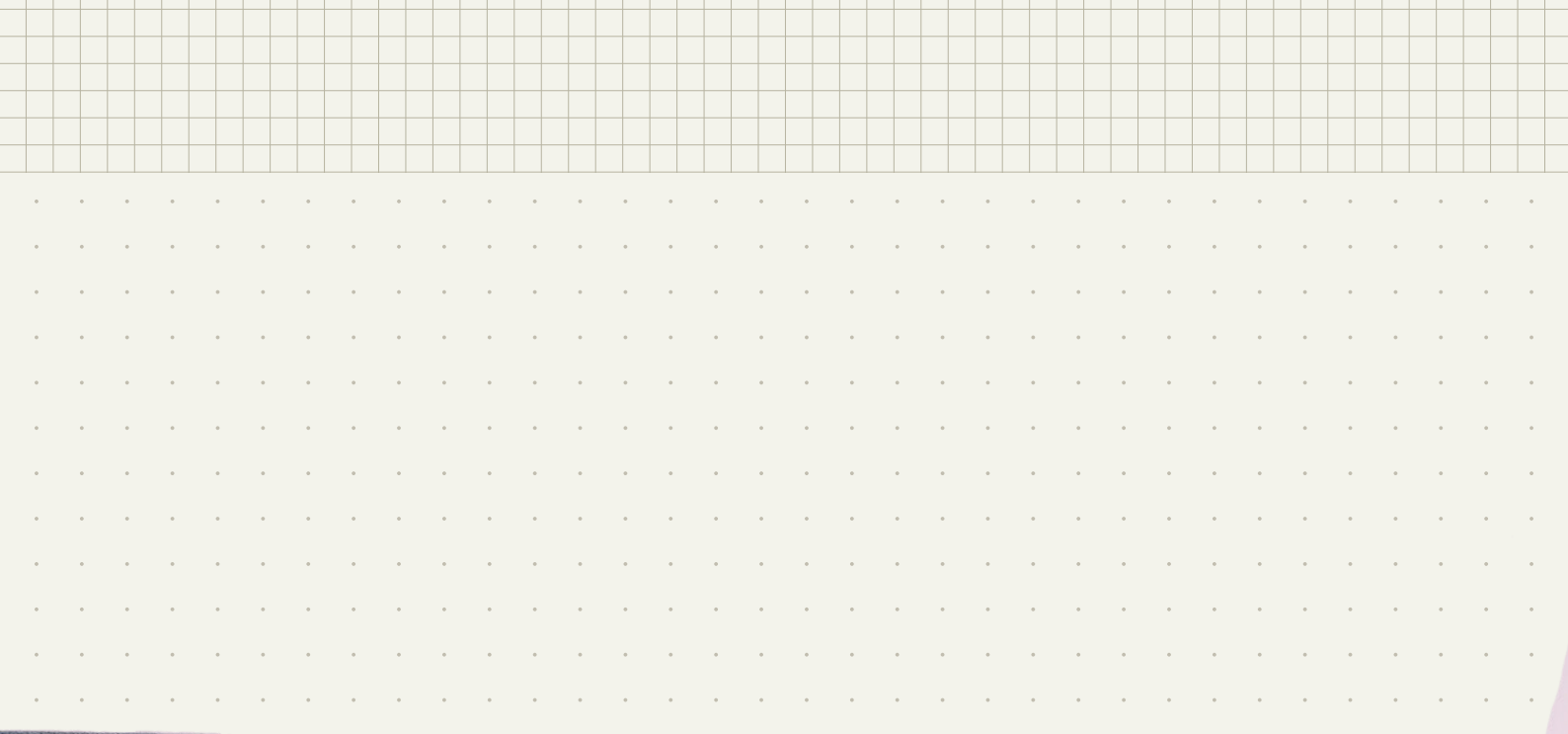
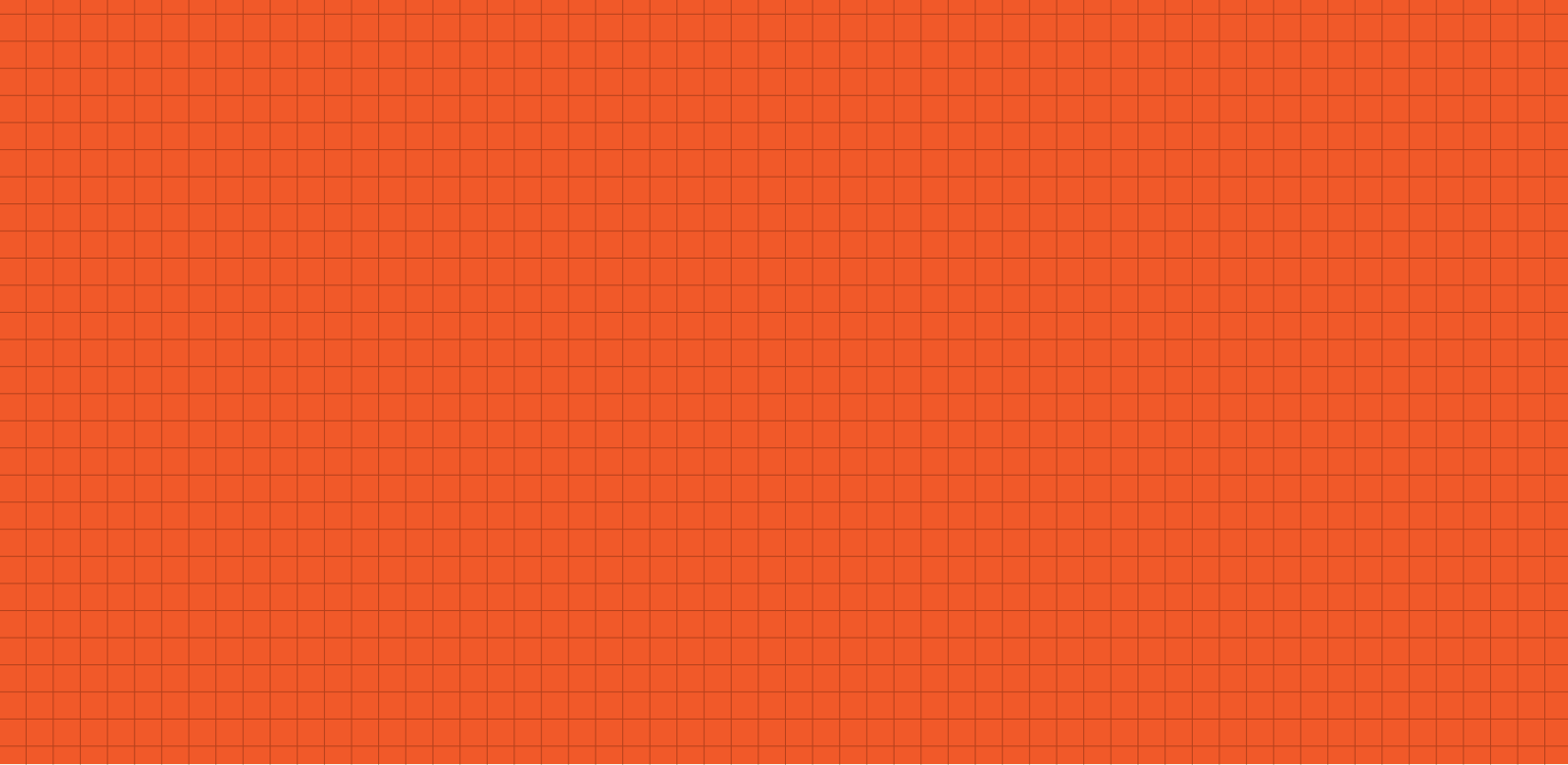
Intervjuer har genomförts med personer från sex lärosäten:

- Chalmers Tekniska Högskola
- Handelshögskolan i Stockholm
- Kungliga Tekniska Högskolan
- Lunds Universitet
- Stockholms Universitet
- Uppsala Universitet

Dessa lärosäten har valts ut då de utgör den vanligaste utbildningsbakgrunden bland de som arbetar inom det svenska näringslivet. Intervjuer har utförts med studenter (grundnivå till avancerad nivå) och forskande personal (doktorander, lektorer, professorer) inom ekonomi, teknik och juridik. Vidare har administrativ personal med ansvar över jämställdhetsarbetet intervjuats.

En enkät har även skickats ut till studenter inom ekonomi, juridik och teknik på de sex lärosätena nämnda ovan. Enkäten hade i syfte att kartlägga studenters upplevelser av jämställdhet på de respektive lärosätena. Enkäten fick 124 kompletta svar.

Text och dataanalys: Omar Ajmal, Claes Hemberg, Maija Inkala, Amanda Lundeteg
Korrektur: Cissy Avrin, Ingrid Fagerström, Karin Meiton, Annika Pettersson, Erika Rydgren



ALLBRIGHT