OPINION

AKTUELLA FRÅGOR

Debattredaktör: Virve Ivarsson aktuella@sydsvenskan.se 040-28 10 13
Twitter @aktuella Fler debattartiklar på sydsvenskan.se/opinion

FOTO: PATRICK PERSSON

Vi behöver säkerställa att de meriter som utvärderas är de rätta och att de utvärderingar som görs sker med medvetenhet om våra mänskliga kategoriseringar och normer. Det skriver sju företrädare för nätverket Wings. Bilden föreställer en professorsinstallation.

”Forskningen är tydlig; en jämställd akademi kommer inte att uppstå av sig själv.”

■ Studier visar att både kvinnor och män bedömer män som mer kompetenta än kvinnor med samma meriter. Det skriver sju företrädare för organisationen Wings.

Vi i Wings, ett nätverk vid Lunds universitet som arbetar för en jämställd akademi, har med intresse följt debattartiklarna kring kvinnors representation på högre tjänster i akademin på Aktuella frågor. Rektor Kerstin Tham visar i sina inlägg (13 och 27 maj) att hon läst de vetenskapliga studier som gjorts i ämnet, medan de två övriga inläggen (22 och 30 maj) inte grundar sig i den forskning som finns kring kvinnors representation i akademin, utan belyser ett annat problem eller baseras på ett begränsat urval av data.

I debattinlägget av Alvesson med flera den 30 maj förklaras dagens låga andel kvinnor på professorstjänster med fördelningen av kvinnor och män som doktorerade för 25 år sedan. Och man skulle kunna hoppas att frågan om en jämställd fördelning på högre tjänster inom akademin är en fråga som kommer att lösa sig då fler kvinnor utbildas och tar högre examina vid universiteten, men dessvärre stöds inte de påståendena av forskning.

Forskningen på området är tydlig – en jämställd akademi kommer inte att uppstå av sig själv. Det görs ofta en jämförelse med ett läckande rör; det blir inte tätt bara för att mer vatten pumpas in.

Professor är den högsta titeln i en akademisk karriär. Idag sker majoriteten av nya professorsutnämningar vid Lunds universitet, liksom vid många andra universitet, genom befordran från ett lektorat då meriterna för professorsnivån har uppnåtts. Det är alltså av yttersta vikt att de rekryteringar som görs till lärartjänster (biträdande universitetslektorer och lektorer) inte har en oförklarad skevhet sett till tidigare karriärsteg, exempelvis beroende på kön.

Låt oss ta ett exempel. Vid en uppföljning av de 615 personer (351 män och 264 kvinnor) som disputerade vid naturvetenskapliga fakulteten vid Lunds universitet under åren 2007–2016 visade det sig att runt 150 kvinnor och 150 män lämnat den akademiska karriären hösten 2017. Syftet är inte att alla som disputerar ska stanna inom akademin, men orsaken till att andelen kvinnor som lämnat är betydligt större än andelen män som lämnat skulle vara intressant att veta.

Befordringsunderlaget för professorer (204 män, 113 kvinnor) i jämförelse med antalet disputerade ett antal år tidigare är således skevt redan efter dessa ett till tio år. Varför lyckas vi inte behålla de disputerade kvinnorna på universiteten?

Forskarna Christine Wennerås och Agnes Wold visade redan 1997 att kvinnor behövde många fler publikationer för att bedömas som lika kompetenta som män i samband med ansökningar till Medicinska forskningsrådet. Åtminstone en del av dagens professorer sökte sina första tjänster vid den tidpunkten och i fall det generellt finns en sådan högre tröskel för kvinnor är det inte förvånande att de som disputerade för cirka 25 år sedan och är professorer i dag till stor andel är män.

I en uppföljningsstudie av forskarna Sarah Holst och Sara Hägg från 2018 görs jämförelser mellan de sökandes meriter och de bedömningar som de fick vid utlysningen av fyraåriga karriärtjänster vid Karolinska institutet 2014. Man kunde då se att männen bedömdes i enlighet med sina meriter medan så inte var fallet för kvinnorna.

Sociologen Mathias W. Nielsen visade vidare 2015 att trots att ett stort danskt universitet ansåg sig vara meritokratiskt så fanns det tydliga tendenser att tjänsteutlysningar ofta var riktade att passa en specifik sökande, att man alltså ägnade sig åt så kallad *backdoor hiring*. Dessa tjänstetillsättningar görs inom ramen för vad som är lagligt men det har visats att de ofta gynnar män bland annat för att människor, i regel omedvetet, föredrar dem som är lika en själv (så kallad *gender homophily*).

Vidare har studier visat att både kvinnor och män bedömer män som mer kompetenta än kvinnor med samma meriter och att många små fördelar under karriärens gång ger stora sammanlagda effekter.

Om det är forskning och undervisning av högsta klass som är målet så behöver vi säkerställa att de meriter som utvärderas är de rätta och att de utvärderingar som görs sker med medvetenhet kring våra mänskliga kategoriseringar och normer.

Vi uppmanar därför universitetsledningar och forskningsfinansiärer och alla forskare som utvärderar andra forskare att ta till sig den vetenskapliga litteratur som finns om att kvinnor i lägre utsträckning än män når de högsta tjänsterna.

Därefter måste fokus ligga på att åtgärda orsakerna till detta. Genom medvetenhet om dagens och gårdagens situation kan vi förbättra förutsättningarna för ett jämställt och jämlikt universitet i framtiden.

Johanna Stadmark
Ann Alriksson-Schmidt
Ulrikke Voss
Anna Jöud
Helena L. Filipsson
Anna Broström
Erik Andersson

SKRIBENTERNA

■ **Johanna Stadmark** är doktor vid Naturvetenskapliga fakulteten, koordinator för Wings.
■ **Ann Alriksson-Schmidt** är docent vid Medicinska fakulteten.
■ **Ulrikke Voss** är doktor vid Medicinska fakulteten.
■ **Anna Jöud** är doktor vid Medicinska fakulteten.
■ **Helena L. Filipsson** är professor vid Naturvetenskapliga fakulteten.
■ **Anna Broström** är doktor och tidigare koordinator för Wings.
■ **Erik Andersson** är doktor vid LTH.

■ Samtliga debattörer tillhör **Wings**, ett nätverk vid Lunds universitet som arbetar för en jämställd akademi.