

Utbildningsdepartementet
103 33 STOCKHOLM

REMISSVAR (U2011/527/UH)
Svart på vitt – om jämställdhet i akademien (SOU 2011:1)

Delegation förenar skärpa, helhetssyn och tydlighet i sina beskrivningar av bland annat de komplexa strukturer och kulturer som bidrar till att förklara bristerna i arbetet med jämställdhet i högskolan.

Av delegationens kunskapsöversikt framgår bland annat att de legitima principerna för det meritokratiska systemet inom akademien riskerar att sättas ur spel med homosociala nätverk, kognitiv närhet och ”aktiv okunskap” om jämställdhet. Detta negativa mönster måste brytas.

Delegationen lägger med sitt synsätt, sin analys och adekvata förslag en god grund för en förnyelse av jämställdhetsarbetet som kan leda till hållbara resultat och effekter för och inom den högre utbildningen och forskningen.

Styrning, uppföljning och utvärdering

Delegationen framhåller att effektiv styrning och uppföljning är den avgörande faktorn för att stärka jämställdheten i akademien.

Saco delar denna uppfattning och anser i likhet med delegationen att sådan styrning och uppföljning både kan och måste balanseras med den akademiska friheten och högskolornas autonomi. Men, som delegationen påpekar, administrativ frihet följer inte automatiskt av den akademiska friheten. Varje enskilt lärosäte bär sin i och med arbetsgivarroll ett omfattande ansvar för verksamhet och anställda.

Kvantitativa mått

Saco delar delegationens mening att kvantitativa mått och mål även fortsättningsvis bör användas som en del av styrningen mot en mer jämställd högskola. För att dessa ska kunna bedömas och bli värdefulla för verksamheten, behövs självfallet också kvalitativa indikatorer som styrningsmekanism. Både mått och indikatorer blir dock meningslösa om de inte åtföljs av krav på åiterrapportering och uppföljning som kan läggas till grund för kommande beslutsunderlag.

Uppföljning och återkoppling

Delegationen menar att uppföljning och återkoppling av rekryteringsmålen avseende professorer måste förbättras. I Högskoleverkets rapport ”Forskarkarriär för både kvinnor och män? – statistisk uppföljning och kunskapsöversikt” (2011:6 R) redovisas en samlad bild av kunskapsläget. Entydiga och tillförlitliga resultat i

Josefin Edström
08-613 48 20
josefin.edstrom@saco.se

Saco
Box 2206
103 15 Stockholm
Besök: Lilla Nygatan 14
Tel växel: 08-613 48 00
Fax: 08-24 77 01
E-post: kansli@saco.se
www.saco.se

Plusgiro: 5 61 56-3
Bankgiro: 575-8933

denna sammanställning visar att kvinnor i högre grad än män stannar kvar inom universitetsvärlden efter doktorexamen. Samtidigt är det en lägre andel kvinnor som avancerar till högre position. Det tar också längre tid för kvinnor att avancera inom akademien.

I rapporten diskuteras ett stort antal orsaker som inte låter sig mätas enbart med hjälp av kvantitativa mått. Bland annat pekar vissa resultat mot skillnader i kvinnors och mäns sökbeteenden och skillnader i meriteringsmöjligheter. I rapporten visas också att frågan har fler dimensioner än genus/kön; även ålder och föräldraskap under *hela* forskarkarriären är mekanismer som måste tas i beaktande för att bättre förstå vad som hindrar likvärdig karriärutveckling för kvinnor och män inom akademien.

Flera Sacoförbund har påtalat skillnader i villkor mellan kvinnliga och manliga doktorander. Dessa kan röra sämre handledningsmöjligheter eller sämre arbetsmiljö för kvinnor. Dessa faktorer kan troligen vara starkt bidragande till att disputationer försenas eller uteblir.

Sveriges Ingenjörer lyfter fram rådande homosocialitet inom framförallt det tekniska vetenskapsområdet, inom vilket utbildningarna fortfarande är mansdominerade. Den riskerar att ytterligare förstärkas då de proportionellt sett färre män som söker sig till högskolan söker sig till dessa mansdominerade områden. Samtidigt uppfattar förbundet att det finns en stark och genuin vilja hos lärosätena att öka andel kvinnliga studenter och forskare.

Jämställdhetsbonus

Delegationen föreslår att en jämställdhetsbonus bör införas för att premiera lärosätenas ansträngningar att förbättra sina jämställdhetsresultat. Delegationen har utvecklat ett genomtänkt och detaljerat förslag för hur en sådan bonus bör konstrueras.

Principiellt finner Saco att bonus som incitament är tveeggat. Å ena sidan kan bonus stimulera drivkraften till aktivt arbete, å andra sidan är det tveksamt om arbete för att lägga tillräkta det som borde vara givet – jämställda villkor – verkligen ska behöva belönas i särskild ordning. Saco finner dock att den av delegationen föreslagna bonusen kan vara väl värd att pröva och noggrant utvärdera. Saco anser dock att bonusbeloppet borde öronmärkas för lärosätets fortsatta strategiska och verksamhetsanknutna jämställdhetsarbete och finner att medlen till exempel skulle kunna göra stor nytta som delfinansiering av fler doktorandtjänster.

Kvalitetsutvärderingar och examensbeskrivningar

Delegationen föreslår att jämställdhetsaspekterna ska beaktas inom ramen för det nya kvalitetsutvärderingssystemet. I samklang med detta föreslås att även examensbeskrivningarna ska ses över ur ett jämställdhetsperspektiv.

Saco stödjer delegationens förslag och menar att dessa båda uppdrag måste utföras i nära samverkan mellan varandra. För att jämställdhetsaspekten ska kunna utvärderas inom ramen för det nya systemet, måste denna aspekt också finnas med i de examensmål som utgör viktiga grunder för kommande utvärderingar.

Saco avstyrker dock direkta förändringar i det nuvarande kvalitetsutvärderingssystemet, vars första utvärderingscykel löper mellan 2011-2014. Denna cykel bör genomföras orubbad och att nu föra in jämställdhet som en variabel vore olyckligt. Även om variabeln som sådan är angelägen att föra in, så bör det göras i samband en revidering av systemet som sådant.

Forskningsfinansieringsmyndigheternas stöd

Delegationen föreslår att tydliga och samstämmiga krav på jämställdhet i myndigheternas egna verksamheter ska lyftas in i forskningsrådets och Vinnovas instruktioner. Saco stödjer delegationens förslag.

Delegationen föreslår att processen för fördelning av medel till excellenssatsningar bör ses över. Excellenssatsningarna tycks ha kommit att medföra att såväl yngre forskare, bred klinisk forskning som forskning med innovativ ansats i alltför hög utsträckning har kommit att få stå tillbaka till förmån för ett fåtal väl etablerade forskare och forskargrupper. Dessa skäl styrker behovet av en översyn. Samtidigt vore det olyckligt om förutsättningarna för excellenssatsningarna kom att rubbas mitt i sitt forskningsarbete och negativt påverka dess möjligheter avsluta sina studier på bästa sätt.

Stöd till lärosätena

Saco stödjer delegationens förslag att regeringen bör ge Högskoleverket i uppdrag dels att konkretisera och utveckla sitt befintliga främjandeuppdrag beträffande lika rättigheter och möjligheter, dels att bereda beslutunderlag till regeringen rörande den föreslagna jämställdhetsbonusen.

Saco ställer sig dock mer tveksam till delegationens förslag att ge FAS huvudansvaret att fördela medel till behovsmotiverad och praktisknära forskning inom området. Uppdraget, om än med olika betoning och vinkling, ligger inom såväl FAS, VINNOVAs som HSVs kompetensområden. Det kan vara mer adekvat att finna ett mer konstruktivt gränssnitt som inte ger någon av myndigheterna en överordnad ställning. Det är betydelsefullt att alla tre myndigheters samverkande perspektiv kan komma lärosätena till godo.

Saco ställer sig helt avvisande till att FAS och VINNOVA skulle ansvara för fördelning av medel för strukturförändrande arbete inom lärosätena. Det bör inte läggas inom de forskningsfinansierande myndigheternas uppdrag att ge medel åt ett i huvudsak internt organisatoriskt utvecklingsarbetet inom ett lärosäte. En realisering av förslaget torde dessutom komma medföra krav på att motsvarande resurser öppnas för hela arbetsmarknaden att söka. Det skulle kunna komma att allvarligt undergräva förutsättningarna för svensk forskning.

Strategier

Saco delar delegationens bedömning att lärosätenas arbete med att bryta könsbundna utbildningsval bör breddas till att omfatta utbildningens innehåll, organisering och akademins funktionssätt i stort. Saco delar även bedömningen att lärosätena bör prioritera den högskolepedagogiska verksamheten och ge jämställdhet och genus tyngre position i denna.

Saco delar delegationens bedömning att det är av strategisk betydelse för lärosätena att öka studenternas möjligheter till insyn i jämställdhetsarbetet.

I likhet med delegationen, delar Saco Befattningsutredningens syn på det strategiskt viktiga i att lärosätena förstärker sitt arbete kring ledarskap, kompetensförsörjning och förebyggande arbetsmiljöinsatser.

Saco delar också delegationens mening att karriärrådgivning bör införas vid lärosäten där inte denna service finns. Inte minst förefaller kvalificerad karriärrådgivning riktad mot studenter som vill fortsätta verka inom akademien som en önskvärd service.

Finansiering

Delegationens bedömning är att ett förverkligande av givna förslag skulle medföra ökade kostnader för staten på mellan 58-76 miljoner per år fram till 2014. Finansieringen föreslås ske genom en minskning av anslagen till de forskningsfinansierande myndigheterna, för excellenssatsningar eller motsvarande.

Saco finner att föreslagen omfördelning varken kommer att gynna svensk forskning eller jämställdheten. Värdet av ökad jämställdhet inom akademien devalveras snabbt om lärosätena inte ges optimala förutsättningar att bedriva forskning. Även om det givetvis kan finnas begränsade möjligheter till viss omfördelning inom ramen för högskoleväsendet, måste frågan om förbättrad jämställdhet inom akademien ses som en samhällsfråga och kostnaderna fördelas inom en större krets intressenter.

Med vänlig hälsning
Sveriges Akademikers Centralorganisation

Gunnar Wetterberg

Charlotta Krafft