

# Förord

Vem vill bli opererad av en inkvoterad kirurg?

Frågan ställs retoriskt längre fram i denna rapport. Men tanken på inkvoterade kirurger har förmodligen inte slagit särskilt många. Ännu färre torde betrakta frågeställningen som relevant. Den ryggradsmässiga reaktionen är naturligtvis att vi inte bör ägna oss åt kvotering vid anställning av kirurger. Den som uppfyller kraven på relevant utbildning och erfarenhet kan komma ifråga för anställning som kirurg – alldeles oavsett vad vederbörande i övrigt har för egenskaper (hudfärg, kön, etnicitet, religiös uppfattning, etc).

Få krav ställs på att vi måste ha en viss andel svarta eller kvinnliga eller asiatiska eller katolska kirurger. ”Varför skulle vi behöva ha kirurger med just dessa egenskaper?”, är den naturliga och högst motiverade motfrågan. Det viktiga är ju att de är kirurger, inte att de är svarta kirurger eller kvinnliga kirurger eller asiatiska kirurger eller katolska kirurger. De skall vara kirurger – punkt slut.

Men vid de högre utbildningarna i Sverige är tongångarna lindrigt sagt annorlunda. Sedan ett antal år har den så kallade jämställdhetsdebatten en förment självskrivnen plats inom akademien. På grundutbildningen finns förvisso numera fler kvinnliga än manliga studenter, så det slagfältet är inte längre intressant för opinionsbildarna, byråkraterna och proffstyckarna. I stället har de dragit vidare dit striderna om den numerärt ojämna fördelningen vad gäller män och kvinnor på högre positioner inom akademien rasar (trots att alla utom de historielösa kan förstå varför det ännu inte finns lika många kvinnliga som manliga professorer).

Slaget mot liberala hörnstenar som likabehandling och rättvisa står på tur att avgöras. I korståget mot rättsstatens grundprinciper driver den kollektivistiska feminismen sina egenhändigt skapade paradoxala frågeställningar en god bit framför sig i hopp om att slippa besvara dem. Exempelvis kan man fråga sig varför positiv särbehandling inte skall kallas för vad det är, nämligen diskriminering med avseende på kön – det vill säga precis det som man säger sig vilja motarbeta?

Rapporten du håller i din hand gör inte anspråk på att uttömmande beskriva alla skevheter, felslut och övertramp som inom akademien begåtts – och begås – i jämlikhetssträvandenas namn. Däremot pekar vi på enskilda exempel från högskolor och universitet runtom i landet, vi belyser de villfarelser som universitetsfeminismen vidgår, och vi resonerar kring det som populärt kallas för det genusvetenskapliga perspektivet.

Läsningen är inte alla gånger trevlig – mycket elände i tillvaron sanktioneras onekligen av kollektivism i någon form – men vi önskar dig trots allt en uppbygglig läsestund.

Stockholm i mars 2004

*Fria Moderata Studentförbundets presidium*

## En ojämslälld jämställdhet

Svenskt högre utbildningsväsende skall inte bara ge studenter kunskaper, bildning och ett fritänkande förhållningssätt. Numera tyngs högskolornas och universitetens måldokument även av regler om jämställdhet mellan män och kvinnor. ”I högskolornas verksamhet skall jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas” stipulerar högskolelagen.<sup>1</sup>

Men vad betyder jämställdhet mer specifikt? Dels kan jämställdhet uppfattas som kvinnors och mäns lika rättigheter, villkor och möjligheter – ganska okontroversiellt alltså. Att det offentliga inte skall gynna eller missgynna någon till följd av dennes kön är oomtvistat. Den som tror sig kunna påvisa att exempelvis något riksdagsparti är av motsatt uppfattning kommer att misslyckas.

Å andra sidan kan jämställdhet också – vilket är vanligt i svensk politik – tolkas som att man alltid skall eftersträva en matematiskt jämn fördelning mellan män och kvinnor. Målet är att det inom myndigheter, företag och organisationer av olika slag skall finnas ungefär lika många kvinnor som män. Alltså: jämställdhet i betydelsen lika utfall i stället för lika behandling.

Detta har satt flera tydliga avtryck i samhället. Inom universitets- och högskolevärlden pågår experiment med positiv särbehandling och kvotering av olika slag för att få en mer jämn balans mellan kvinnor och män. Tanken är att varje steg bort från en matematiskt jämn könsfördelning är ett utslag av ojämslälldhet grundat i olika villkor för kvinnor och män. Möjligheten att en ojämn könsfördelning kan råka uppstå av en rad andra skäl – skäl som politiken varken kan eller bör ha kontroll över – negligeras helt.

Ironiskt nog har det visat sig att ojämslälldheten mellan könen är som mest extrem på de centrumbildningar eller motsvarande för genusvetenskap som finns vid de flesta av landets lärosäten. Professorn i statsvetenskap vid Göteborgs universitet, Bo Rothstein, har sammanställt information om personalens könsfördelningen vid dessa, och av 120 namn visade sig 118 vara kvinnor.<sup>2</sup>

Ett av de genusvetenskapliga centra som med regeringens stöd lever och frodas finns vid Umeå universitet. Där finns en forskarskola i genusvetenskap, och de arton utbildningsplatserna har samtliga tagits i besittning av kvinnor. Alla lärare vid forskarskolan är kvinnor, och vid invigningen var det enbart kvinnor som höll anföranden. Den som sökte belägg för att många radikalfeminister har alltför lätt att tro att genusvetenskap är detsamma som kvinnovetenskap fick plötsligt ett tydligt exempel.

Det är svårt att frigöra sig från misstanken om att genusvetenskapen runtom i landet blivit en tummelplats som gärna tar emot våra skattemedel för sin verksamhet, men som är våldsamt ointresserade av, eller helt avfärdar, kritik mot deras enkönade jämställdhetsverkstäder.

De försvinnande få manliga namnen i Rothsteins sammanställning, två stycken, förklaras av de ansvariga med att manliga studenter inte är intresserade av ämnet. Men högskolelagen understryker klart skyldigheten för de ansvariga för en utbildning att utforma den så att den

---

<sup>1</sup> SFS 1992:1434, 5 §.

<sup>2</sup> DN Debatt 2002-07-02, Bo Rothstein: ”Ni könstrakasserar manliga studenter”.

tilltalar studenter av båda könen. Så kan exempelvis de tekniska utbildningarna inte längre försvara en manlig dominans med hänvisning till kvinnors svagare intresse för ämnena, utan i stället har de tvingats förändra utbildningarna för att uppnå mer balans.

Märkligt nog har detta gått rektorn vid Umeå universitet, Inge-Bert Täljedal, obemärkt förbi. Det är alltså vid det universitet där han är högsta chef som den mycket ojämslida forskarskolan i genusvetenskap finns, men i ett inlägg på DN Debatt försvarar han den därstädes ojämslida jämställdheten med ord som ingen ojämslida teknisk högskola numera skulle komma undan med: ”Naturligtvis gäller jämställdhetsplanen vid Umeå universitet även genusforskerskolan.

Av anförda skäl skulle det dock inte förvåna om det kommer att ta en viss tid innan planens mål om könsbalans är uppnådd. Genusforskningen /.../ har drivits fram genom engagerade kvinnors tålmodiga arbete /.../ När genusforskningen nu börjar få lite vind i seglen tycks det mig bakvänt att lägga pionjärerna till last att männen ännu inte har hunnit, eller velat, ansluta sig i större utsträckning.”<sup>3</sup>

Att leva som man lär kan vara svårt. Svenska genusforskare är varma anhängare av regleringar som syftar till att öka balansen mellan könen. Fast när genusvetenskapens utbildningar utsätts för samma granskning mot gällande lag visar det sig att sopkvasten många gånger inte har utfört något nöjaktigt arbete framför den egna dörren.

I själva verket är det inte bara osälla omständigheter som skapat den paradoxala situationen att de institutioner som skulle vara jämställdhetens banerförare själva är skyldiga till en kraftig ojämslida. En av landets mest namnkunniga inom genusforskningen heter Yvonne Hirdman. Hirdman har tydligt deklarerat att könen ”befinner sig i krig”<sup>4</sup>, vilket uppges vara skälet till att kvinnliga lärare på området måste få arbeta i fred utan inblandning från antagonisterna på andra sidan könsgränsen.

Det vill säga: de jämställdhetsmål som man vill pådyvla andra utbildningar, vill man slippa leva upp till själva. Det pågår ju ett krig – och i ett krig vill man knappast umgås med fienden. Att Hirdman anser sig ligga i krig med det manliga könet finns dokumenterat även i en statlig utredning. En manlig student som hade kritiska frågor till Hirdmans undervisning skall, enligt Hirdmans egen berättelse i utredningen, ha fått veta att han skulle ”hålla käft” – och Hirdman fortsätter: ”Då lyckades jag sätta honom på plats”.<sup>5</sup>

Nu är det inte bara mot manliga studenter vi kan observera Hirdmans hätska utfall. När Bo Rothstein redogjorde för ovannämnda undersökning på DN Debatt svarade Hirdman i ett rasande tonläge. Hirdmans replik gavs utrymme motsvarande två A4-sidor på DN Debatt – men trots detta uppgav hon sig inte ha utrymme nog att i sak bemöta Rothsteins kritik.

Alla som läst Hirdmans plumpa replik förstår varför hon inte fick plats med ett sakligt bemötande av Rothsteins artikel. Hirdman prioriterade nämligen annorlunda. Hon använde sina dryga 6 000 tecken åt grova och insinuanta personangrepp mot Rothstein i stället för att prestera ett sansat svar. Professor Hirdman antyder i sitt svavelosande svar, som knappast anstår en vetenskaplig ordväxling, att Rothsteins så kallade illa dolda kvinnohat grundar sig i ”djupt subjektiva sår” som exempelvis ”en olycklig barndom”.

<sup>3</sup> DN Debatt 2002-07-13, Inge-Bert Täljedal: ”Sexistiska överord minerar”.

<sup>4</sup> Svenska Dagbladet 1995-01-16.

<sup>5</sup> SOU 1995:110, s 313.

Hirdman ångar sedan frustande vidare och pekar ut Rothstein som ”ett mycket lämpligt forskningsobjekt” för genusvetenskapliga undersökningar på individnivå. Bara så kan vi förstå ”den djupa motvilja, ja det hat, som så illa döljs bakom Bo Rothsteins ord”, enligt Hirdman.<sup>6</sup>

En annan ledande genusforskare i landet, Maud Eduards, är också anhängare av den motsägelsefullt ojämslällda jämställdhetssynen. I en bok påpekar Eduards att kvinnors politiska intressen enbart kan främjas genom organisationer till vilka bara kvinnor har tillträde. Eduards uttalar också att det vore befängt att tro att kvinnor och män tillsammans skulle kunna verka för att nå en ökad jämställdhet.<sup>7</sup>

Sammantaget är det en egendomlig atmosfär och ofullständig självbild som tycks präglade den svenska genusvetenskapen. Avsändarlegitimiteten påverkas naturligtvis menligt när genusvetarna själva inte förmår uppfylla de krav, som de vill att alla andra skall omfattas av. Om manliga studenter kan förvänta sig att bli trakasserade är det förstås helt befogat att också låta bli att söka sig till sådana utbildningar.

Det är i så fall inte särskilt uppseendeväckande att jämställdhetens högberg inte på långa vägar klarar av att själv vara jämställd. Om situationen vore den omvända är det inte svårt att föreställa sig hur läget skulle te sig. En total manlig dominans på utbildnings- och forskningsprogram som säger sig vilja verka för mer jämställdhet skulle inte ses med blida ögon – särskilt inte om det till yttermera visso fanns indikationer på att de fåtaliga kvinnliga studenterna och anställda kände sig utfrysta och förföljda på grund av sitt kön. Det kan inte uteslutas att detta även förklarar varför Hirdman och Eduards, som varit verksamma som docenter och professorer under sammanlagt över 30 år, misslyckats med att handleda en enda manlig doktorand fram till disputation.<sup>8</sup>

Det återstår att se hur länge genusvetenskaperna tillåts vara skyddade verkstäder i den politiska korrekthetens ohälsosamma protektorat. När politikerna orkar låta exponera genusvetenskapen inför samma villkor som alla andra discipliner kan det bli opinionsmässigt godtagbart att ha synpunkter även på denna del av akademien.

Ty bara den som tål en granskning kan tala med auktoritetens stämma. De utbildningsansvariga som exploderar av ilska över en nyttig granskning kommer oundvikligen att representera den introverta sekterismen – och det tjänar mycket få på.

## **Klasskamp har blivit könskamp**

Det kan knappast ha undgått någon som är verksam inom den svenska universitetsvärlden att vänsterfeminismens företrädare med stor framgång flyttat fram sina positioner de senaste åren. Oavsett om det handlat om att föra in ett genusperspektiv i kursplanen för ett tidigare könlöst ämne, om genusstatistisk utjämning i kommittéer och styrelser eller om kampen för genusvetenskapen som eget ämne, så tycks målsättningen att genusperspektivet skall genomsyra allt och alla (kurser, studentfördelning, litteraturlistor, lärartillsättning, offentlig

---

<sup>6</sup> Se DN Debatt 2002-07-13, Yvonne Hirdman: ”Ett illa dolt kvinnohat”.

<sup>7</sup> Se referat, DN Debatt 2002-07-02, Bo Rothstein: ”Ni könstrakasserar manliga studenter”.

<sup>8</sup> Ibid.

konst) i stort sett ha uppnåtts. Detta är i och för sig inget som de drivande i processen skulle erkänna – ett av deras starkaste argument är att den rådande situationen är oacceptabel och att förändring knappast sker i den riktning de skulle önska, annat än med myrsteg.

Varje universitet och högskola i landet är i dag skyldiga att upprätta en jämställdhetsplan i enlighet med lag (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan:

En högskola skall varje år upprätta en plan som skall innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att främja studenters lika rättigheter oavsett könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder och för att förebygga och förhindra trakasserier enligt 4 §. Planen skall vidare innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som högskolan avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.<sup>9</sup>

Lagen kan vid en första anblick tyckas harmlös. Men de jämställdhetsplaner och de åtgärder som den resulterat i, är i många fall skäl till oro för den liberalt sinnade.

Innehållet i dessa dokument varierar förvisso från lärosäte till lärosäte och är av varierande kvalitet. Vissa lärosäten har korrekta kortfattade dokument som uppfyller lagens krav. De mest extrema fallen liknar dock statsfeministiska manifest mer än korrekta styrdokument med neutralitet och objektivitet som signum.

Så skriver till exempel Linköpings universitet i sin jämställdhetsplan:

Med ett genusperspektiv menas att man betraktar samhället som ett könsmaktsystem. I dagens samhälle är manligt genus överordnat kvinnligt. Begreppet genus innefattar de föreställningar som finns i samhället om vad som definieras som kvinnligt och manligt. Genus uppkommer i ett samspel mellan biologiskt kön och människans sociala och kulturella miljö och är därmed möjligt att förändra.

Här rör det sig inte om en någorlunda neutral vilja att sträva efter jämställdhet och mot diskriminering, vilket lagen håller öppet för. I stället framhålls typiska feministiska värderingar om könsmaktsystem och manligt förtryck. Stilen tycks närmare Simone de Beauvoirs klassiska verk "Det andra könet" än vad som rimligen kan förväntas av ett svenskt universitet där vissa grundläggande krav på neutralitet rimligen borde kunna utkrävas.

Oavsett jämställdhetsplanernas kvaliteter och ambitioner så har det mer eller mindre blivit en självklarhet att jämställdhet och genusperspektiv skall beaktas i precis allt som händer och sker vid universiteten. Men universitetsfeministerna nöjer sig inte med att infiltrera andra vetenskaper med sina perspektiv. Genusvetenskap är sedan länge ett självständigt akademiskt ämne där utbildning och forskning vuxit kraftfullt i omfattning under de senaste tjugo åren.

Vid Umeå universitet har, som tidigare beskrivits, genusvetenskapen rönt stora framgångar och en forskarskola har upprättats. Uppsala universitet kommer inte långt efter. I staden finns numera ett Genusvetenskapligt centrum där det går att läsa upp till kandidatnivå i genusvetenskap. Vi får väl förutsätta att centret i Uppsala, till skillnad från kollegorna i Umeå, förfogar över någon form av krisplan mot den rådande situationen – alla anställda är nämligen kvinnor.

Mest framgång får hur som helst tillskrivas den radikalfeministiska järnhand som tagit ett fast grepp om en mängd utbildningsprogram och kurser. Med benäget bistånd från landets

---

<sup>9</sup> Lag (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan (kap 5).

studentkårer har personer med feministiskt, kvinno- och/eller genusperspektiv lyckats påverka universiteten och högskolorna så väl att implementerandet av genusvetenskapen i andra utbildningar skulle göra varje annan disciplins företrädare grön av avund. Tänk vad lyckliga astrofysikerna skulle bli om latinstudenterna kunde tvingas att anlägga ett astrofysiskt perspektiv på verbkursen!

Kursplanerna skall ha ett genusperspektiv, litteraturlistorna skall innehålla böcker som framhåller genusperspektiv, lärarna skall undervisa utifrån ett genusperspektiv och naturligtvis skall strävan vara en jämn fördelning mellan könen bland studenterna (givet att kvinnorna är underrepresenterade).

Det finns fler godbitar i jämställdhetsplanen för Linköpings universitet:

Målet ska vara att genusperspektiv ska ingå som en obligatorisk del i ämnet och inte något man särskilt väljer/väljer bort. Inom mansdominerad utbildning kunde man med fördel tänka sig ett obligatoriskt "tema kvinnor" och tvärtom inom kvinnodominerade: "tema män".

Att genusperspektivet integreras i så gott som all utbildning på så gott som alla nivåer är i sig inte speciellt givande, varken för studenterna eller för utbildningsnivån i Sverige. Många gånger är det nämligen andra perspektiv som får stå tillbaka till förmån för genusvetenskapen – perspektiv som man tidigare ansett vara minst lika viktiga för grundutbildningen.

Det går heller inte att bortse från att det rent praktiskt är svårt att införa genusvetenskapen vid vissa utbildningar. Hur läser man exempelvis geofysik med genusperspektiv? Ofta rör det sig inte om sådana extrema fall, men eftersom tiden under en kurs är begränsad, handlar det alltid om prioriteringar när det skall avgöras vad som hinns och vad som inte hinns med. Det är ett uppenbart brott mot den akademiska friheten att gå in och styra kurser på det sättet om de kursansvariga hellre hade velat göra andra val, givet att de inte hade utsatts för påtryckningar eller regleringar.

Ännu en oroande tendens är att genusperspektivet alltmer tillämpas vid anställningar, rekryteringar och nomineringar till alltfler tjänster, styrelseposter och utbildningar. Följande citat är hämtat ur Växjö universitets jämställdhetsplan:

Makt och ansvar ska delas lika mellan kvinnor och män. Vid universitetet i Växjö är målsättningen att det ska vara en jämn (50/50) könsfördelning i beslutande och rådgivande organ.

Detta innebär rimligen att man i praktiken riskerar att fatta sämre beslut. De beslut som fattas i dessa "beslutande och rådgivande organ" fattas alltså av personer som valts ut till tjänsten eller posten på grund av sitt kön – inte på grund av meriter, färdigheter eller andra relevanta kvalifikationer.

Ytterligare en viktig faktor som måste hållas i åtanke är hur olika intressenter – kollegor, studiekamrater, konkurrerande institutioner, andra högskolor – ser på den person som tillhör det underrepresenterade könet. Risken är att misstankar väcks om att vissa personer fått sina poster och tjänster inte på grundval av relevanta faktorer utan via kvotering – vilket ju också är en helt korrekt iakttagelse. För den som nått sin position inte på grund av könstillhörighet utan på grund av relevant kompetens, är en sådan misstanke minst sagt kränkande.

I så gott som samtliga jämställdhetsdokument, om än med varierande ordalydelse, finns avsnitt som detta (ur Växjö universitets jämställdhetsplan):

Universitetet ska genom aktiv rekrytering och andra insatser arbeta för att bryta den inom vissa områden mycket sneda rekryteringen till grundutbildningen. /.../ Studievägledningen och informationsverksamheten, centralt och på institutionsnivå, ska underlätta och uppmuntra icke-traditionella studieval så att man uppnår en jämnare könsfördelning.

Detta synsätt riskerar att leda till en situation där det kön som är underrepresenterat får förtur i antagningen och vid rekrytering av olika tjänster. Även i detta fall riskerar utvecklingen att leda till att kompetensen, betygen eller meriterna inte spelar den avgörande rollen utan att det är könet som väger tyngst.

Det är lätt att tro att så kallad positiv särbehandling är något som Sverige förskonats från. För de flesta tycks det intuitivt riktigt att det är kompetens och inte kön (eller hårfärg, eller längd, eller etniskt ursprung) eller någon annan oväsentlig faktor som skall fälla avgörandet då en tjänst skall tillsättas.

Så är det dock inte i universitetsvärlden. På många orter heter det att positiv särbehandling skall tillämpas vid tjänstetillsättning och även vid antagning av forskarstudenter. Den konstvetenskapliga institutionen vid Stockholms universitet förklarar begrepp och tillämpning närmare:

Positiv särbehandling innebär att, inom gränsen för vad som kan anses sakligt med hänsyn till att skillnader i kvalifikationer inte får vara alltför stora, en sökande av underrepresenterat kön ges företräde framför en person av motsatt kön. Sådan positiv särbehandling får tillämpas efter särskilt beslut av högskolan, som ett led i arbetet på jämställdhet. Om den procentuella könsfördelningen inom en grupp är mer obalanserad än 40:60, är det kön som utgör minoriteten "underrepresenterat" i lagens mening.

Om, och när, denna "positiva särbehandling" skall tillämpas är dock något varierande runt om i landet. De flesta är överens om att det skall ske då något av könen är underrepresenterat.

Olika lärosäten har emellertid olika syn på vad underrepresenterad innebär. Stockholms universitet lägger spärren vid förhållandet 30/70, medan andra universitet och högskolor menar att rimliga gränser är 49/51. För Stockholms universitet har det tidigare slagits fast att vid antagningen av studerande och forskarstudenter till utbildningar där det ena könet utgör mindre än 30 procent, skall universitetet beakta jämställdhetsaspekten vid lika eller i det närmaste lika meriter.

När det feministiska synsättet tillämpas på forskarutbildningar riskerar man – på motsvarande sätt som nämndes tidigare – att skada forskningens kvalitet och anseende. Detta till trots slås i jämställdhetsplan efter jämställdhetsplan fast att könsfördelning även inom forskarutbildningen skall vara jämn.

En vanligt förekommande del av feministernas arbete tycks ägnas åt att ordna olika former av jämställdhetsdagar och seminarier. Stora resurser i form av pengar och tid läggs ner på att anordna aktiviteter där till exempel kvinnligt ledarskap eller uppsatsförfattande diskuteras. Det är inte någon ovanlighet att dessa tillställningar enbart är öppna för kvinnor.

Vän av ordning frågar sig naturligtvis hur jämställt detta är, och om universiteten och högskolorna verkligen skall vara med och finansiera arrangemang som är så uppenbart diskriminerande. Det är inte omotiverat att fråga sig om kravet på dogmatisk jämställdhet enbart gäller då kvinnor tillhör den underrepresenterade gruppen?

Det går att finna en rad exempel på denna inkonsekvens vad gäller jämlikheten. Vi får skäl att återvända till den konstvetenskapliga institutionen i Stockholm och dess jämställdhetsplan:

Rekryteringen inom grundutbildningen har sedan länge dominerats av kvinnliga studenter. Av det sammanlagda antalet registrerade studenter år 2000 var således andelen män/kvinnor räknat i procent 21/79.

Detta anses dock inte att vara ett problem som behöver åtgärdas. I stället tas kurslitteraturen upp som ett problem:

Kurslitteraturen inom grundutbildningens två första terminer är till största delen skriven av manliga författare /.../ att en översyn av kurslitteraturen görs med syfte att om möjligt öka antalet kvinnliga författare och studiet av kvinnliga konstnärer men framför allt att medvetenheten om genusperspektiv inom konstvetenskapen stärks.

Det kanske främsta problemet med ett genusperspektiv på kurslitteraturen är den oundvikliga risken att standarden på denna sänks – och därmed standarden på utbildningen. Om en kursansvarig lärare tvingas välja en mindre god kurslitteratur, därför att en könsmissig jämlikhet bland författarna sätts som ett prioriterat mål, måste det anses vara ett stort problem. Denna utveckling har inte kommit särskilt långt – men enbart det faktum att sådana tankespar numera finns på dagordningen ger skäl att höja ett varnande finger.

## Positiv särbehandling och kvotering

Det är ett obestridligt faktum att svenska kvinnor är underrepresenterade på många högre befattningar. (Märk väl att vi använder begreppet ”underrepresentation” i värdenneutral mening – som ett matematiskt konstaterande utan politisk konnotation. Ibland är underrepresentation helt enkelt bara underrepresentation, för att parafraasera Freud.)

Den privata sektorn har 18 procent kvinnliga chefer. I de börsnoterade företagen är sex procent av styrelseledamöterna och två procent av de verkställande direktörerna kvinnor. På universiteten och högskolorna är situationen något mer balanserad: 37 procent av doktorerna, 27 procent av lektorerna och 13 procent av professorerna är kvinnor.<sup>10</sup>

Sådana skevheter i könsfördelningen kan tänkas ha en rad olika förklaringar. Ofta hävdas skillnaderna bero på diskriminering. Enligt detta synsätt ställs det medvetet eller omedvetet högre krav på kvinnor än på män när högre befattningar tillsätts. Kvinnorna släpps med andra ord inte fram till de köttgrytor som männen sedan millennier förskansat sig vid.

En annan populär förklaring gör gällande att det är samhällets normer och förväntningar kring manligt och kvinnligt som påverkar människor till att söka sig till yrken och karriärvägar som anses passande för deras kön. Skillnader mellan mäns och kvinnors yrkesliv skulle naturligtvis också kunna tänkas bero på biologiska skillnader mellan könen – antingen därför att kvinnor värderar andra saker än män, eller därför att de besitter andra förmågor än männen.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Alla procentsatser kommer från SCB.

<sup>11</sup> Männens större våldsbegångenhet (90 procent av alla våldsbrott begås av män) är en skillnad mellan könen som mycket väl skulle kunna ha en biologisk förklaring.



I praktiken är det förstås svårt att avgöra om skillnader mellan könen som till synes uppkommit på frivillig väg har en genuint biologisk förklaring, eller om de indirekt förklaras av kvinnors rationella respons till rådande normer och förväntningar eller till risken att utsättas för diskriminering. Det lönar sig sämre att satsa på karriären om framgången är mindre sannolik.

En sådan tvetydighet borde rimligen mana till försiktighet vid tillgripandet av politiska åtgärder i syfte att jämna ut könsfördelningen på olika områden. Att noga utreda och sedan angripa den ojämna könsfördelningens orsaker ger förmodligen en högre politisk pricksäkerhet än att ge sig på problemets symptom. Tyvärr har våra svenska politiker hittills skyndat att ta till de enklaste typerna av åtgärder i stället för att driva en politik med syftet att kunna gå till grunden med varje enskild orättvisa.

De enklaste politiska åtgärderna för att minska underrepresentationen av kvinnor är kvotering och positiv särbehandling. Vid kvotering vigs en bestämd andel av tjänster eller utbildningsplatser av ett visst slag till den underrepresenterade gruppen. Förutom partipolitiska exempel, som socialdemokraternas käcka devis ”varannan damernas”, förespråkas kvotering mycket sällan eftersom den medför en ytterst rigid begränsning av rekryteringsprocessen som riskerar att leda till allvarliga kompetensunderskott.

Om man får tro Margareta Winberg är kompetens emellertid inte så viktigt i politiken. För några år sedan förklarade hon socialdemokraternas interna kvotering av kvinnor så här: ”I vårt parti har vi en sådan regel när det gäller kvinnor och politiska uppdrag. På arbetsmarknaden är det svårare eftersom det krävs viss kompetens för ett visst jobb.”<sup>12</sup> Denna insikt hindrade henne dock inte från att några år senare gå ut med hotet att kvotera in kvinnor i privata bolagsstyrelser – ett hot som rimligen strider mot Europakonventionens regler om förenings- och näringsfrihet.

Positiv särbehandling innebär att en person av underrepresenterat kön tillåts gå före en bättre meriterad sökande i syfte att åstadkomma könsutjämning. Högskoleförordningens 4 kap 16 § säger att en person med tillräckliga kvalifikationer kan utses framför en person av motsatt kön som annars skulle ha utsetts, såvida inte skillnaden mellan personernas kvalifikationer är så stor att tillämpningen skulle stå i strid med kravet på saklighet vid tillsättningen.

En uppenbar svårighet är förstås att definiera vad som är att betrakta som tillräckliga kvalifikationer och vad som bör anses strida mot kravet på saklighet. Varje fall av positiv särbehandling riskerar därför att bli oklart, godtyckligt och – som en följd därav – omstritt.

Resonemanget förutsätter dessutom en absolut jämn statistisk fördelning mellan könen. Vad händer om det visar sig att det finns statistiskt signifikanta skillnader mellan kvinnor och män i något avgörande avseende? Låt oss ta intelligens som exempel. Det finns en mängd studier på hur kvinnors intelligens förhåller sig till mäns. Ingen studie visar på några större skillnader i medelvärde. Kvinnor tenderar att nå bättre resultat gällande verbala färdigheter och män när det gäller rumsliga och matematiska/logiska uppgifter, men dessa skillnader tar ut varandra, och medelvärdet på total IQ (g-intelligens) visar inte några skillnader.

---

<sup>12</sup> Chat på [www.sap.se](http://www.sap.se) den 23 augusti 1998.

Däremot menar forskarna att normalfördelningskurvorna skiljer sig åt. Kvinnors normalfördelningskurva är mer sammanpressad än mäns, vilket innebär att det finns fler män än kvinnor såväl över som under gränsen för normalbegåvning (det vill säga som faller utanför intervallet på 70 till 130 i IQ). Fler kvinnor befinner sig i mittenskiktet. I klarspråk innebär det att fler män är exceptionellt begåvade, och fler män är intelligensmässigt handikappade.

En av de största studier som gjorts på förhållandet mellan kvinnors och mäns intelligens publicerades av Larry V Hedges och Amy Nowell i tidskriften *Science* i juni 1995.<sup>13</sup> De kommer fram till två saker. För det första att skillnaderna mellan könen medelvärden är mycket små och har hållit sig stabila sedan 1960-talet. För det andra att det finns likaledes stabila skillnader mellan könen normalfördelningskurvor. Mäns normalfördelningskurvor har en större spridning i samtliga delar av ett intelligenstest än kvinnors, I vissa delar är skillnaderna avsevärda. Skillnaden i spridning av den generella intelligensen (g-intelligens) är ungefär 15 procent. Det innebär att det finns dubbelt så många män som kvinnor utanför normalbegåvningen. Det går sju män på varje kvinna som befinner sig en IQ-nivå över 147 eller under 53.

En socialingenjör skulle säkert genast sätta igång och räkna när sådana siffror presenteras. Hur många kvinnor skall tillåtas arbeta med det ena och hur många med det andra? Vi avfärdar all sådan matematik. Vi sätter större tilltro till den spontana ordningen och individens val. För att skjuta kvoteringsresonemanget i sank behöver vi inte veta om Hedges & Nowell har rätt. Vi behöver inte veta exakt hur kvinnors och mäns intelligens förhåller sig till varandra. Det kan hända att förhållandet mellan intelligenskurvorna är den motsatta; att det finns en större andel kvinnor bland den absoluta eliten. Det saknar betydelse.

Det räcker med att kurvorna inte är identiska. Så snart man accepterat att det finns, eller att det kan finnas, statistiska skillnader mellan könen så uppnår man inte rättvisa genom att med politiska maktmedel driva fram en identisk fördelning. Tvärtom. Genom att tvinga fram en fördelning som inte överensstämmer med de sökandes individuella egenskaper kommer bättre sökande att diskrimineras till förmån för sämre.

Intelligens är naturligtvis inte den enda aspekt som har betydelse för anställning (även om det förstås är en särskilt viktig faktor när man diskuterar tillsättandet av professorstjänster). Samma resonemang är giltigt för alla andra egenskaper som är värdefulla för ett yrke eller ett politiskt uppdrag. Vissa arbeten förutsätter en avsevärd fysisk styrka, till exempel. Att kräva en jämn könsfördelning bland de anställda – och inte ens låta kvinnor och män konkurrera med varandra genom att söka samma jobb – leder då till att en mindre kompetent person anställs.

Kvoterings matematik kränker inte bara idén om att människor skall värderas utifrån egna meriter. Den kommer också att gå på tvärs med den statistiska fördelning som vänsterpartierna strävar efter. Såvida inte intresse och förutsättningar för ett yrke är identiskt fördelade mellan könen kommer en 50-50-fördelning att institutionalisera en skev fördelning. Politikerna står då inför valet att endera hyra in en armé av statistiker och forskare som får

---

<sup>13</sup> Forskarna har vävt samman resultaten från sex större studier. Dels handlar det om fem stora undersökningar som genomförts i USA mellan 1960 och 1992, där sammanlagt 150 000 personer i åldersgruppen 16-24 undersökts. Därtill använder de sig av resultaten från *The National Assessment of Educational Progress*, där 70 000 studenter följts under 17 år och fått göra upprepade intelligenstester av olika slag. Sammanlagt har alltså Hedges och Nowell studerat 220 000 individers intelligenstestresultat och fokuserat på skillnader mellan könen.

kartlägga könsfördelningen – eller att godtyckligt bestämma hur könsfördelningen skall se ut. Det kanske måste upprättas Östros-professurer för att väga upp den skevhet som Tham-professorerna åstadkom.

Först då har den sociala planeringens apologeter nått sitt mål.

## **Kvoteringens principiella felslut**

Det förtjänar att nämnas att EG-domstolen inte godkänner positiv särbehandling som automatiskt gynnar ett visst kön. För att positiv särbehandling ska vara tillåten måste den bygga på formellt könsneutrala och genomskinliga kriterier som i och för sig gynnar personer av underrepresenterat kön, men som i det enskilda fallet lika väl skulle kunna vara till fördel för en person av motsatt kön. Dessutom måste den positiva särbehandlingen stå i proportion till det mål som eftersträvas, vilket domstolen inte fann vara fallet för de 30 så kallade Tham-professorerna (eftersom dessa endast marginellt utjämnar könsbalansen i vetenskapssamhället).

Det tyngsta argumentet mot positiv särbehandling är emellertid inte de praktiska svårigheterna utan det oundvikliga brottet mot den princip – likabehandlingen – som särbehandlingen var tänkt att återupprätta. Varje enskilt fall av särbehandling innebär ju att någon med ”fel” kön offras för det högre syftet – en matematiskt jämn könsfördelning.

I värsta fall väljs briljanta män från svåra uppväxtförhållanden bort till förmån för mediokra överklasskvinnor. Det är också svårt att förstå på vilket sätt 1950-talets alla hemmafruar hjälps av att dagens betydligt mer jämställda tjejer ges fördelar på sina jämnåriga killars bekostnad.

Lika enkelt är det att förstå priset för att låta människor utföra ett arbete som andra är mer lämpade för. Vem vill bli opererad av en inkvoterad kirurg?

Argumentation fram och tillbaka om positiv särbehandling riskerar att gå i cirklar så länge inget rättvisebegrepp introduceras. För den som likt Rawls håller sig med ett distributivt rättvisebegrepp är förstås blotta faktumet att ett visst kön är underrepresenterat i något sammanhang en orättvisa som om möjligt bör ställas tillrätta med politiska åtgärder.

För den som likt Nozick förespråkar processrättvisa framstår en sådan underrepresentation varken som rättvis eller orättvis. Det relevanta är rättvisan i den process som lett fram till underrepresentationen. Har kvinnor diskriminerats på arbetsmarknaden är det detta som är orättvist. Själva underrepresentationen är i själva verket bara en signal på denna underliggande orättvisa.

Därmed bör ett missförhållande, som förekomsten av diskriminering, ställas till rätta – inte neutraliseras med en liknande men omvänt orättvisa.

Anammandet av processrättvisan utgör dock ingen vaccinering mot positiv särbehandling. Man kan till exempel anse att samhällets värderingar endast kan förändras i riktning mot en genuin jämställdhet genom att könsfördelningen i vissa betydelsefulla grupper jämnas ut. Processen blir aldrig riktigt rättvis förrän kvinnorna har nått ända fram till de magiska femtio (eller fyrtio) procenten. Ett sådant resonemang biter sig självt i svansen. Problemet uppstår

om det skulle visa sig att kvinnornas andel börjar sjunka när de väl nått upp till femtio procent och särbehandlingen därför upphört. Är dagens kvoteringsförespråkare verkligen beredda att acceptera en på sådant sätt uppkommen skevhet?

Ibland försvaras positiv särbehandling med att en jämn könsfördelning inverkar positivt på arbetsgruppers produktivitet och trivsel. Ett skäl för detta skulle kunna vara att män och kvinnor anlägger olika perspektiv eller ”ser olika lösningar”.

Så kan det förstås förhålla sig, men eftersom det är större skillnader mellan individer än mellan kön är det ännu bättre att se till att olika typer av individer rekryteras till styrelser och arbetsgrupper. Den egentliga faran ligger i att *en viss typ* av män tillåts dominera. Argumentet att kvinnor tillför andra erfarenheter kan också vara farligt, inte minst när det gäller könsfördelningen vid universitet och högskolor.

Forskning och utbildningen bygger på grundläggande vetenskapliga principer. Till dessa hör att vissa utsagor är sanna medan andra är falska. Vidare är det så – och detta är viktigt – att en utsagas sanningshalt inte beror på avsändarens personliga egenskaper. Att nio av tio våldsbrott i Sverige begås av män går inte att ifrågasätta genom att peka på att en kvinna tagit fram denna statistik. Sådana argument *ad hominem* saknar giltighet och hör därför inte hemma i den akademiska världen.

Särbehandling kan också bli till ett sprängstoff. Grupper ställs mot varandra i en framtingad huggsexa om statens uppmärksamhet och gunst. I USA, där positiv särbehandling (efter etniskt ursprung) använts i betydligt större utsträckning än i Sverige, ser vi tecken på ökade spänningar mellan svarta och vita, men även mellan olika minoritetsgrupper som asiater och latinamerikaner.

Särbehandlingen uppmuntrar tyvärr också ett tänkande i etniska kategorier. I ett system med positiv särbehandling kan det vara helt rationellt – till exempel för en arbetsgivare – att utgå ifrån att svarta i genomsnitt är sämre kvalificerade än vita. Den positiva särbehandlingen har i så fall motverkat sitt eget syfte genom att ge näring åt människors fördomar. De stora förlorarna är förstås de svarta (eller kvinnor) som nedvärderas trots att de skulle klara sig utmärkt på sina egna meriter.

En annan av särbehandlingens oönskade konsekvenser är att den sänder ut signalen att svarta (eller kvinnor) inte behöver vara lika duktiga som män för att lyckas i yrkeslivet.

Att säga nej till särbehandling innebär alltså inte ett förnekande av att en underrepresentation av vissa grupper kan vara ett viktigt samhällsproblem. Det innebär att likabehandling, rättsstat, processrättvisa och ekonomisk effektivitet inte ska få stympas av en alldeles för enkel lösning på ett mycket komplicerat problem.

## **Stödtrupperna i studentkårerna**

Jämställdhetsförespråkarna som huserar på universiteten understöds av flertalet studentkårer. Många studentkårer har åsiktsprogram eller plattformar där jämställdhetsfrågor behandlas. På de studentkårer där sådana specifika dokument inte existerar finns det kapitel som särskilt berör jämställdhet och genus i andra liknande dokument.

Flertalet studentkårer är förespråkare av ett genusperspektiv. De söker därför genom olika forum påverka universiteten och högskolorna så att genusteori implementeras och tillämpas på olika nivåer inom utbildning, forskning och tjänsteställning.

Uppsala Studentkår anser ”att det idag tillämpas en informell och osynlig positiv särbehandling av män /.../”.<sup>14</sup> Män som grupp gynnas av könsmakrelationer som råder på universitetet och en ökning av andelen kvinnor är direkt avgörande för att jämna ut makrelationerna, menar man.

Att öka andelen kvinnor inom ett område på universitetet där kvinnor som grupp är underrepresenterade har dessutom en större strukturell innebörd än om man ökar andelen män inom ett område där dessa är i minoritet.

Flera studentkårer verkar för att så kallade könsmakrelaturer bland studenter och anställda ska synliggöras. Könsfördelningen skall jämnas ut inom alla tänkbara organ och institutioner både bland studenter och anställda. ”Ett framgångsrikt jämställdhetsarbete måste identifiera och bekämpa de underliggande strukturer som hindrar kvinnor från att stanna, utvecklas och befordras inom universitetet /.../” skriver Uppsala Studentkår.<sup>15</sup>

På samma sätt har Jämställdhetsgruppen vid Stockholms Universitets Studentkår att verka genom att ”synliggöra och förändra de underliggande attityder som gör att kvinnor och män behandlas olika och bedöms utifrån olika kriterier”.<sup>16</sup>

Ett väldigt konkret – och därtill aningen udda – försök att påverka universitetet har gjorts av Uppsala studentkårs jämställdhetsgrupp. Frida Berglund och Linda Österberg vänder sig i en debattartikel å jämställdhetsgruppens vägnar mot konstverket ”Apollo och Daphne” vid huvudingången till Ekonomikum.<sup>17</sup>

Konstverket påstås förstärka en stereotyp kvinnobild: ”Det är långt ifrån självklart att man automatiskt associerar till den grekiska myten om Apollo och Daphne när man ser tavlan. /.../ det grundläggande problemet [är] den historiska kontext där kvinnan framställs som objekt. Att kvinnan dessutom jagas mot sin vilja förstärker en stereotyp bild av kvinnan.”

Man nöjer sig inte heller med att kritisera den någorlunda nyinstallerade ”Apollo och Daphne” utan kritiserar samtliga konstverk vid Uppsala universitet: ”Den äldre konsten som prydder universitetet är traditionell och tyvärr väldigt patriarkalisk till sin utformning. De tavlor och statyer som finns i och i anslutning till universitetet föreställer nästan uteslutande män.”

”Universitetsmiljön är /.../ en del av det patriarkala arvet vilket de konstnärliga utsmyckningarna i och runt universitetshuset vittnar om.”, skriver Uppsala Studentkår i sitt Jämlikhetsprogram. Som en lösning på problemet kräver man att det i fortsättningen inte skall uppföras nya konstnärliga utsmyckningar där det ena könet framställs som underordnat det andra.

---

<sup>14</sup> Uppsala Studentkårs Jämlikhetsprogram, antaget i mars 2003.

<sup>15</sup> Ibid.

<sup>16</sup> Syfte hämtat från Jämställdhetsgruppens hemsida på [www.sus.se/jamstallldhetsgruppen](http://www.sus.se/jamstallldhetsgruppen), 2003-01-23.

<sup>17</sup> Frida Berglund och Linda Österberg, [http://www.uppsalastudentkar.nu/Texteditor/user\\_DocView.asp?DocumentID=209](http://www.uppsalastudentkar.nu/Texteditor/user_DocView.asp?DocumentID=209), 2003-09-22.

När man kommer till frågan om implementering av genusperspektiv i utbildningen är många studentkårer överens om att ”ge genusperspektivet ett större utrymme och högre status vid universitetet.”<sup>18</sup> Det är rentav önskvärt att ”ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas inom huvudfåran av all verksamhet inom studentkårerna och universitetet”<sup>19</sup>, menar Stockholms Universitets Studentkår. Det är en uppfattning som Uppsala studentkår ansluter sig till, och säger att i den mån det finns genusteoretisk forskning inom området så bör denna tas upp till behandling på utbildningen. Avsaknad av genusteoretisk forskning och undervisning anses vara ett allvarligt hot mot de fria universitetet.<sup>20</sup>

Dessa åsikter uttrycks ofta i praktisk handling. Vid nationalekonomiska institutionen vid Uppsala universitet har kårens jämlikhetsombud med ansvar för jämställdhet och sexuell läggning framtingat förändringar i utbildningen. Institutionen har lovat att problematisera nationalekonomin ur ett genusperspektiv på kursen i makroekonomi på utbildningens grundnivå.<sup>21</sup>

Om man avslutningsvis tittar på studentkårernas syn på positiv särbehandling är bilden mer splittrad. Bland annat Kungl. Tekniska Högskolans Studentkår menar att ”kvotering inte är ett bra sätt att komma tillrätta med jämlikhetsproblem.”<sup>22</sup> Stockholms Universitets Studentkår och Uppsala Studentkår är däremot av motsatt åsikt och menar att positiv särbehandling ska tillämpas vid tjänstetillsättning och antagning till forskarutbildningar då ett kön anses vara underrepresenterat.

Vad man kan konstatera efter denna genomgång är att de som ivrar för genusperspektiv vid landets universitet och högskolor har gott stöd från en majoritet av studentkårerna. Väldigt få studentkårer tycks reflektera över att jämställdhetsfrågor och genusperspektiv inte är så okontroversiellt som man skulle kunna tro.

Inte heller tycks studentkårerna – vilket har konstaterats av Fria Moderata Studentförbundet i rapporten ”Befria studenterna!” från november 2002 – reflektera över att 100 procent av studenterna har tvångsanslutits till studentkåren. Studentkårens uppgift är naturligtvis att främja alla studenter, men det går knappast att uppnå då man tar ställning för en viss politisk åskådning.

Naturligtvis bör studentkåren – som intresseorganisation – stödja studenter som missgynnas och trakasseras på grund av sitt kön. Men steget därifrån, till att upplåta studentkåren till en megafon för radikalfeministiska idéer, är långt.

## Avslutning

Sigbrit Franke är Sveriges universitetskansler. På Dagens Nyheters debattsida publicerade hon den 16 september 2003 ett referat från en omfattande undersökning om Sveriges doktorander. Ett av undersökningsresultaten ger vid handen att nästan hälften av landets doktorander är kvinnor, medan åttio procent av doktorandhandledarna är män.

---

<sup>18</sup> Syfte hämtat från Jämställdhetsgruppens hemsida på [www.sus.se/jamstalldhetsgruppen](http://www.sus.se/jamstalldhetsgruppen), 2003-01-23.

<sup>19</sup> Stockholms Universitets Studentkårs jämställdhetsplattform, reviderad 99-05-06.

<sup>20</sup> Uppsala Studentkårs Jämlikhetsprogram, antaget i mars 2003.

<sup>21</sup> Uppsala Studentkår, Meddelande till fullmäktige 030329 från Centralt arvoderade och fakultetssamordnare.

<sup>22</sup> Tekniska Högskolans Studentkårs Åsiktsprogram, antaget 2002-05-14.

Franke beskriver det som ”beklämmande” att det finns så många manliga handledare. I stället för att glädja sig åt att så många kvinnor går forskarutbildning och så småningom disputerar, pekar hon på mansdominansen bland handledarna som ett stort problem. Alla vet att det finns historiska skäl till att det ännu inte finns lika många kvinnliga som manliga professorer och doktorandhandledare – och nog får det sägas vara osannolikt att landets universitetskansler skulle vara den enda person i det här landet som inte känner till detta faktum.

Universitetskanslern tycks med andra ord inte dra sig för att gå på tvärs mot det som åtminstone förr var den goda grundtanken med akademien, nämligen att det är vad man gör – inte vem man är – som räknas. I stället omfamnar hon en syn som i princip inte går att skilja från rasismens bevekelsegrunder: ”det är för många av er sort”, helt enkelt. Det är signalen som Sigbrit Franke sänder till den manliga delen av vetenskapsvärlden.

På 1930-talet tyckte de nazistiska studenterna att de judiska professorerna var alltför många. 2003 tycker Sveriges universitetskansler att de manliga doktorandhandledarna är alltför många. Och ingen reagerar. Det får i någon mening sägas vara ett mått på hur salongsfärdig den kollektivism blivit, som i politiken kallas feminism och som i akademien kallas genusvetenskap, och vars verktygslåda endast innehåller instrument så dunkla att de inte borde tilltala några andra än politikens ytterkant rörelser.

Kollektivism har i alla tider varit ett redskap för att hetsa grupp mot grupp. I Stalins Sovjet var det klass mot klass. I Hitlers Tyskland var det ras mot ras. Över stora delar av västvärlden sveper nu med framgång den rörelse som vill hetsa kön mot kön. De sveper in sig i rättvisans sköna fana – men kollektivismens inhumana karaktäristika är lika omisskännliga som förr.

Kollektivism är kollektivism är kollektivism!