

*Tidskrift för  
politisk filosofi*

Nº 1 2024 — årgång 28

Bokförlaget *Thales*

## ↓ Recension

MELINA DUARTE, KATRIN LOSLEBEN, KJERSTI FJØRTOFT (RED.): *Gender Diversity, Equity, and Inclusion in Academia – A Conceptual Framework for Sustainable Transformation*  
New York: Routledge, 2023.

LIKABEHANDLING INOM AKADEMIN borde vara en självklarhet. Det finns inga rimliga skäl varför en människas könsidentitet, hudfärg, läggning etc. skulle spela någon roll för vilka möjligheter hon har för att bedriva studier, forskning eller undervisning vid högre lärosäten. Dessvärre har sakernas tillstånd inte direkt uppstått genom en rationell historisk vandring vägled av rimliga skäl, och ojämlika villkor återfinns alltjämt inom akademien, precis som inom samhället i stort. Detta har konsekvenser inte bara för de individer som drabbas och vars karriärer och villkor hämmas, utan för forskningen i stort och för samhället i övrigt, då kompetenser och perspektiv som hade kunnat komma till nytta och främja kunskapsutvecklingen går outnyttjade. En akademi som vet värdet av akademisk frihet vet också att detta värde för att kunna realiseras förutsätter en mångfald av idéer. Det är inte mycket nytta med akademisk frihet om alla tänker ungefär likadant.

De flesta lärosäten världen över, antingen på eget initiativ för att de i någon mening skriver under på ovanstående eller, i många fall, på grund av att lagen dikterar det, ägnar sig åt likabehandlingsarbete i någon form för att främja underrepresenterade och socialt missgynnade grupper. Detta arbete syftar åtminstone nominellt till att i möjligaste mån avlägsna de hinder som medlemmar av dessa grupper möter. Vad människor som arbetat med dessa frågor inom akademien ofta vittnar om är att det är komplicerat, ofta vagt orienterat mot floskler, och inte sällan ifrågasatt av medarbetare som har fullt upp med alla andra hän-

syn och kamper som utgör vardagen inom akademien. Arbetet med lika-behandling kantas av en stor uppsättning teorier och begrepp och goda föresatser (för den som påpekar att vägen till Helvetet är kantat av goda föresatser, ber jag att få upplysa om att detta betyder att det samma gäller för vägen därifrån, eftersom det är så vägar fungerar). Att ifrågasätta teorier och begrepp är också något av en favoritsysselsättning för filosofiskt lagda akademiker, vilket innebär att initiativ inom dessa områden ofta stannar upp vid en granskning. Att säga till akademiker från olika discipliner att de bör tänka och agera i enlighet med teoribildningar de själva har kritiska synpunkter på är ett omvitnat vanskligt uppdrag. Behovet av en akademiskt rigorös genomgång är således stor.

Antologin *Gender Diversity, Equity, and Inclusion in Academia – A Conceptual Framework for Sustainable Transformation* fyller en viktig funktion. Boken presenterar en gedigen genomgång av centrala begrepp och teorier inom likabehandlingsområdet tillämpat på högre utbildning. Detta är ett område i stort behov av akademisk genomlysning. Inte minst för att arbetet med att säkra lika villkor och inkludering inom akademien behöver botten teoretiskt och normativt av såväl legitimitets- som effektivitetsskäl. Annars finns en ständig risk för att institutioner gör minsta möjliga som går att tolkas som att de arbetar för att främja större mångfald. En kritisk genomgång av centrala begrepp och teorier är också nödvändig för att detta arbete inte ska stanna vid tomma fraser, eller vid en situation där utveckling av och spridande av en likabehandlingsplan blir det enda arbete som utförs. »You end up doing the document rather than doing the doing», som Sara Ahmed påpekade, med en minnesvärd fras. I bokens introduktion presenterar redaktörerna Melina Duarte, Katrin Losleben och Kjersti Fjørtoft, samtliga verksamma vid the Arctic University of Norway, Tromsø, samtliga verksamma inom genusvetenskap och filosofi, bokens ambitioner. Det främsta målet är att möjliggöra forskningsbaserade beslut inom den pågående transformationen av hur högre utbildning bedrivs, och att därigenom fostra rättvisa relationer inom akademien, och bidra till att främja en mer rättvis och hållbar organisationskultur. Med en »rättvis och hållbar» organisationskultur menar de en kultur som »värdesätter input från akademisk och annan personal, och studenter från olika bakgrunder, och som möjliggör konstruktiva möten och främjar kunskapsproduktion och förmed-

ling». Redaktörerna påpekar att likabehandlingsarbete riskerar att bli en fråga om »branding» för det nyliberala universitetet, att det blir en fråga om att få universitet att se bra ut, snarare än att genomföra genuina strukturella förändringar som förbättrar villkor. De beskriver också att omställningen till en mer inkluderande miljö och förbättringen av villkoren inom akademien lätt kan urvattnas, och reduceras till en räkneövning om andelen kvinnor i en forskningsansökan, snarare än att olika perspektiv bereds möjlighet att påverka forskningens villkor på djupet. De vänder sig mot en hierarkisk modell för »inkludering», där en existerande enhet »Universitetet» helt enkelt öppnar sina dörrar för att inkludera personer som tidigare inte haft tillträde, när de visar att de uppfyller en uppsättning förutbestämda kriterier. »Inkludering», menar de, kan signalera en maktrelation såtillvida att det är någon som beviljar inträde i en miljö med vissa regler, och där de perspektiv som »inkluderas» inte tillåts utveckla sin potential att faktiskt förändra den verksamhet de därigenom inkluderas i.

Ett levande universitet bör istället vara öppet för att låta fler perspektiv förändra hur det fungerar. Ungefär så.

För att bryta strukturella orättvisor inom akademien krävs, menar redaktörerna, en förändring av de kommunikations- och tolkningsmönster som råder mellan individer, så som dessa uttrycks genom de begrepp som granskas i denna bok.

Kortare, och kanske något mindre komplicerat, uttryckt: boken presenterar en rad centrala begrepp och teorier som är av stor relevans för frågor om inkludering, mångfald och genus inom akademien. En förståelse av, och, kan man tillägga, ett kritiskt engagemang med, dessa begrepp och teorier är avgörande för att likabehandlingsarbete ska kunna bedrivas på allvar inom ett universitet. Ännu kortare kan man säga att boken fungerar som en uppslagsbok, där den intresserade läsaren lätt kan sätta sig in i de frågor som arbetet aktualiserar, och med rejält tilltagna litteraturlistor för den som önskar fördjupning.

## Bokens struktur

SOM HELHET KAN boken sägas tillhöra den genre av forskningslitteratur som under de senaste decennierna gått under rubriken »handböcker». Det vill säga tematiskt orienterade antologier som strävar ef-

ter att belysa sitt ämne på ett förhållandevis uttömmande vis, och som med formatet »the [tungt vägande förlagsnamn] Handbook of [ämnet saken gäller]» ger ett intryck av att vara den definitiva redogörelsen för ämnet i fråga. Boken består av 24 korta kapitel, ca 10 sidor vardera, som presenterar varsitt centralt begrepp, eller teori, fördelade över 3 kluster av kapitel: 1) Minoriteter och gruppbaserad utsatthet inom akademien, 2) Kultur, attityder, praktik och 3) Inkluderande handlingar och transformation. Kapitelförfattarna återfinns främst inom human- och socialvetenskaperna, med en tyngdpunkt på filosofi, genusteori, feministisk filosofi och post-kolonial teori. En majoritet är också hemmahörande vid samma lärosäte som bokens redaktörer.

Modus operandi för de flesta kapitel är en form av tillämpad filosofi och en del av dem delar en gemensam »blueprint»: ett begrepp eller en teori introduceras. Begreppet diskuteras och förses med teoretisk bakgrund. Begreppet/teorin kontextualiseras till högre utbildning och backas upp med tillgängliga data. Dess relevans för sektorn demonstreras. Därefter tillämpas det i praktiska fall och fungerar som en slags vägledning. Det är ett föredömligt uppslag, för övrigt, och hade gärna kunnat tillämpas ännu mer systematiskt för att göra boken ännu mer brukbar som en handbok/vägledning för de som arbetar med dessa frågor, och inte bara har ett akademiskt intresse i frågorna. Kopplingar görs mellan teori och praktik genom normativt tänkande väglett av begreppslikt arbete. Andra kapitel är mer erfarenhetsbaserade, har mer av en narrativ struktur, något som också fyller en viktig funktion (och som tillämpas mer genomgående i en annan nyutkommen bok om akademien: *Critical Storytelling: Experiences of Power Abuse in Academia* (2022)). Kapitelförfattarna kan också sägas dela ett strukturellt perspektiv på orättvisor; det är inte främst på grund av den inverkan ojämlikhet har på enskilda individer som gör detta ämne särskilt angeläget.

Som redaktörerna påpekar så är det viktigt att inse att det inte råder någon enighet om hur *Diversity, Equity, Inclusion*-terminologin ska förstås. Kapitelförfattarna har delvis olika uppfattningar, men går inte direkt i klinch med varandra. Oenighet är viktigt och avgörande för den akademiska processen, något redaktörerna är högst medvetna om, men de varnar också för att oenighet kan göra oss passiva. Vi kan ha olika uppfattningar om hur terminologin ska förstås, men oenighet om vad vi ska *göra* måste lösas.

## Ett litet urval av kapitel

DET ÄR INTE lätt att recensera en antologi, i synnerhet inte en med 24 kapitel, men här är ett litet axplock.

Kasper Lippert Rasmussens kapitel om diskriminering är förutsebart nog utmärkt, med tanke på hans inflytelserika arbete på området. Kapitlet redogör för olika sätt att närma sig frågan vad diskriminering är och vad som gör det dåligt. Rasmussen behandlar också vad han kallar för »reaction qualifications», en form av diskriminering som utförs, inte för att den diskriminerande parten själv har några fördomar mot den diskriminerade, men för att hen (korrekt) tror att andra personer, som t. ex. blivande kollegor, har sådana fördomar och inte kommer att kunna arbeta väl tillsammans. Agentens individuella motiv är här irrelevanta, vad som är viktigt är att hen validerar de diskriminerande attityder som råder i denna del av samhället.

Filosofen Mitiele Seixas da Silvas kapitel tar upp frågan om moderskap, och ger en kort men effektiv historik över vilken roll detta spelat inom feministisk teoriutveckling. Kapitlet behandlar hur moderskap påverkar akademiska mödrars karriärer och hela akademiska liv. Hon föreslår en rad förbättringar för att minska den negativa inverkan, bland annat att föräldraledighet ska betraktas som »överhoppningsbar tid» när akademiska tjänster tillsätts, något som idag inte görs rutinemässigt överallt. Hon föreslår också en rad åtgärder för att förenkla möjligheterna att kombinera föräldraskap med akademiskt resande, så som reducerade kostnader för konferenser.

Karin Loslebens och Sarah Musubikas kapitel ger en introduktion till begreppet *Intersektionalitet*, det begrepp som kanske mer än något annat hemsökt likabehandlingsarbetet. Hur kan vi försäkra oss om att de åtgärder vi vidtar för att avlägsna hinder för historiskt socialt utsatta grupper faktiskt gynnar alla delar av dessa grupper, och inte bara de som »enklast» räknas in? Och vilka är i själva verket enheterna likabehandlingsarbete bör röra sig med? Författarna ger illustrativa exempel som för fokus till den heterogeneitet som ryms inom socialt salienta grupper inom befolkningen, vilket demonstrerar att arbetet för rättvisa är komplicerat och stökigt. Detta är något vi måste erkänna för att kunna hantera.

Dominik Jackson-Cole och Gabriel Goldmeier behandlar i sitt ka-

pitel det i sammanhanget laddade begreppet *Meritokrati*. Om det är något som gör likabehandlingsarbete kontroversiellt, i synnerhet när det är associerat med positiv särbehandling, så är det just meritokrati. Grundprincipen är att meriter ska avgöra vem som tilldelas en akademisk position. Som författarna påpekar finns det dock många olika sätt att avgöra detta, och att motivera det. Enligt en modell så är det för att den mest meriterade *förtjänar* positionen ifråga. Enligt en annan så är det för att hen visat sig *bäst lämpad*, d.v.s. kan förväntas bidra mest. I detta fall är det snarast samhället som *förtjänar* att ha de *bäst lämpade* på viktiga positioner. De pekar på tre brister i hur meritokrati praktiseras idag: 1) Det baseras på en formell, snarare än en substantiell, rättvisepincip som bortser från historiskt skapade ojämlikheter. 2) Vad som utgör meriter och hur dessa ska viktas är inte objektivt, utan bestäms av de som har makten. Och 3) Meritokrati är en egenskap hos ett system som är baserad på konkurrens, och underminerar solidaritet i kunskapsamhället. De menar att ett rimligt meritokratiskt system åtminstone måste ta hänsyn till faktorer som påverkat vilka *möjligheter* en människa haft att meritera sig.

Katarina Berndt-Rasmussen ger i sitt kapitel *implicit gender bias* en genomgång av forskningsfältet om implicita fördomar, d.v.s. den typ av fördomar vi har som visar sig genom associationer vi gör, men som vi inte är medvetna om att vi har, och som kan gå rakt emot våra medvetna övertygelser. Hon definierar »implicit bias» funktionellt som främmande, värderande mentala tillstånd, som relaterar till sociala kategorier och påverkar våra perceptioner, omdömen och/eller handlingar. Medan sådana fördomar främst yttrar sig på subtila sätt, kan de på aggregerad nivå få stora effekter. Det visar sig också att implicita fördomar är starkt associerade med social ojämlikhet på makronivå (men det är naturligtvis möjligt att den kausala inverkan går i andra riktningen). Berndt-Rasmussen tar upp en rad olika åtgärder för att motverka sådana fördomar och/eller deras inflytande, såsom anonyma bedömningsprocesser, tydliga bedömningskriterier, tydliga markörer av att underrepresenterade hör hemma i den akademiska miljön, främjandet av personer i positioner och uppdrag som bryter mot stereotyper, samt att bevaka epistemiska orättvisor. I slutändan är det mest effektiva sättet att motverka sociala fördomar att motverka sociala orättvisor.

## Omdöme, kommentar

DET ÄR SOM sagt notoriskt svårt att recensera en antologi. Texterna var för sig förtjänar noggrann granskning och en kommentar, men det är tyvärr inte möjligt här. Antologin har dock ett specifikt syfte och en form, så låt oss i stället fokusera på inramningen, hur väl urvalet reflekterar det ambitioner antologin har. Boken har alltså formen av en handbok, vilket har en definitiv funktion, men också innebär ett visst anspråk av att vara något i stil med det sista ordet gällande de frågor den tar upp. Något som sällan är fallet när det sysslas med filosofinära ämnen. Redogörelserna i varje kapitel är överlag gedigna, men det blir snart uppenbart att det i formatet saknas utrymme att fördjupa sig i de större konflikter och krockar mellan olika teorier och moralsystem som finns rörande dessa frågor. Handbokslogiken och de korta formaten lånar sig till förenklingar, vilket skaver mot insikten om att det här rör sig om fundamentalt omdiskuterade ämnen.

Texternas korta längd blir ett hinder för att redogöra på djupet vilka kontroverser som råder när det gäller dessa teorier och begrepp. En intresserad läsare följer tacksamt litteraturhänvisningarna, men dessa förklaras tyvärr sällan i texterna. Det reflekterar en viss rundgång mellan dokument som alltför ofta återfinns i policys på likabehandlingsområdet. Man får endast undantagsvis följa argumenten till botten.

Kortheten är en definitiv fördel för den som arbetar med dessa frågor och behöver orientera sig. Samtidigt är det ett problem att de inte går på djupet, och att vissa konflikter, för- och motargument osynliggörs. Den hopplösa konkurrenten till en bok av det här slaget är en resurs som *the Stanford Encyclopedia of Philosophy*, som till skillnad från en tryckt bok dessutom har utrymme för revision av sina artiklar.

Det är definitivt välbehövligt med den här typen av sammanställning av filosofiska analyser som förtydligar de teorier och begrepp som förekommer inom området, för att ge såväl konkretion som abstraktion till frågor som annars riskerar att fastna i slagord, PR och symbolpolitik. Boken tar detta uppdrag på allvar och erbjuder en strukturerad genomgång av centrala begrepp och teorier. Är det tillräckligt strukturerat för att motivera tillkortakommandena? Hade det varit bättre med mer av en diskussion mellan de olika perspektiven?



Vad som tyvärr ofta saknas när dessa frågor behandlas är *kritiker*, vilket innebär att den kritik som tas upp är modererad av skribenter som i grunden är för de perspektiv som presenteras. Detta är problematiskt, inte minst ur inkluderingsynpunkt.

Boken har en uttalad ambition att bygga broar mellan olika behov och krav, vilket är i högsta grad lovvärt, men riskerar att förlora vad gäller det kritiska perspektivet.→

*David Brax*