

*Rekryteringsmål för
kvinnliga professorer*

– ett regeringsuppdrag

Rekryteringsmål för kvinnliga professorer – ett regeringsuppdrag

Producerad av Högskoleverket i februari 1997

Högskoleverkets Rapportserie 1997:9 R

ISSN 1400-948X

ISRN HSV-R--97/9--SE

Innehåll: Bedömnings- och utredningsavdelningen

Form: Informationsavdelningen

Tryck: Printgraf, Stockholm, mars 1997

Innehållsförteckning

Missivskrivelse	5
1 Sammanfattning av Höskoleverkets förslag	7
2 Inledning	8
3 Andelen kvinnor bland nyutnämnda professorer	10
4 Beräkningsmodeller för rekryteringsmål avseende andelen kvinnliga professorer	13
5 Två alternativa modeller för rekryteringsmål (exklusive det konstnärliga området respektive mindre och medelstora högskolor)	18
6 Rekryteringsmål avseende professorer inom det konstnärliga området	20
7 Rekryteringsmål avseende professorer vid mindre och medelstora högskolor	21
8 Beräkningsmodell för biträdande professorer enligt Höskollärarytredningens förslag	22
Bilaga 1 Regeringsuppdraget	I
Bilaga 2 Förordningsmässiga förutsättningar	III
Bilaga 3 Källor och datorbearbetning	VI
Bilaga 4 Höskoleverkets seminarium den 31 januari 1997	XIX

Uppdrag till Högskoleverket att lämna ett underlag till rekryteringsmål för andelen kvinnliga professorer (U96/3908/UH)

Uppdraget till Högskoleverket omfattar dels en eller flera beräkningsmodeller för att regeringen skall kunna sätta upp rekryteringsmål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer, dels relevant statistiskt underlag.

Högskoleverket redovisar härmed sitt uppdrag i bifogade rapport som har sammanställts av projektansvarige Nils Harding.

Detta ärende har avgjorts av generaldirektören efter föredragning av utredaren Stefan Odeberg i närvaro av avdelningscheferna Ann Fritzell, Finn Hedvall, Hans Jalling, Torsten Kälvemark, Frank Nordberg och Inger Rydén Bergendahl samt kanslichefen Jean-Pierre Zune.

Agneta Bladh

Stefan Odeberg

Kopia: Universitet och högskolor

I Sammanfattning av Högskoleverkets förslag

Högskoleverket föreslår två alternativa modeller för beräkning av rekryteringsmål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer under innevarande treårsperiod 1997-1999. Enligt Högskoleverket bör dessa mål grundas på andelen kvinnor bland docentkompetenta lektorer vid olika fakulteter totalt i riket. Det föreslagna målet bör ses som ett första etappmål, som grundar sig på vad som är realistiskt att uppnå. I takt med att andelen kvinnor ökar på lägre nivåer i högskolesystemet bör målet för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer successivt sättas högre.

Enligt modell 1 skall lärosätena under perioden *för varje fakultet eller fakultetsgrupp* där nyanställning sker komma upp till den andel kvinnor som svarar mot andelen kvinnor bland docentkompetenta lektorer inom fakulteten eller fakultetsgruppen totalt i riket.

Enligt modell 2 fastställer regeringen ett mål per lärosäte för andelen kvinnor bland de nyrekryterade professorerna under innevarande treårsperiod. Det angivna målet skall som utgångspunkt ha dels andelen docentkompetenta lektorer inom olika fakulteter i riket, dels nuvarande fördelning av lärosätets professorer på fakulteter. Då nyanställningarna vid lärosätet kan fördelas på fakulteter på annat sätt än nuvarande professorer på lärosätet förutsätter denna modell en dialog mellan lärosätet och departementet där justeringar kan göras med hänsyn till speciella omständigheter som gäller för de planerade anställningarna vid lärosätet.

För nyrekryteringen av professorer inom det konstnärliga området och vid de mindre och medelstora högskolorna föreslår Högskoleverket att rekryteringsmålen utformas på annat sätt. Antalet nyanställningar är här så litet att det knappast är rimligt att fastställa procentuella mål. De konstnärliga högskolorna bör efter varje treårsperiod redovisa de åtgärder som vidtagits för att på sikt öka andelen kvinnliga professorer. De mindre och medelstora högskolorna bör efter varje treårsperiod redovisa de åtgärder som vidtagits för att rekrytera en rimlig andel kvinnor.

2 Inledning

Högskoleverket har fått i uppdrag av regeringen att senast den 15 februari redovisa underlag till rekryteringsmål för andelen kvinnliga professorer. (Uppdraget bifogas som bilaga 1.) Regeringens avsikt är att dessa mål skall anges i den proposition om en ny tjänsteorganisation för högskolans lärare som skall lämnas till riksdagen under 1997.

I beredningen av ärendet har Högskoleverket vid ett möte på verket den 31 januari presenterat ett utkast till denna rapport för representanter för universitet och högskolor på såväl central nivå som på fakultetsnivå. Vid mötet deltog också representanter för Arbetsgruppen för jämställdhet i högre utbildning och forskning, JÄST-gruppen. (Deltagarförteckning bifogas som bilaga 4.)

Uppdraget avser endast *en* nivå, rekryteringen till den högsta lärarbefattningen – professor. En förutsättning för att få en radikal ökning av andelen kvinnor på denna nivå är jämställdhetsarbetet på underliggande nivåer. Att göra stora förändringar kräver därför längre tid. Vid universitet och högskolor utförs sådant arbete på många nivåer. Som exempel kan nämnas åtgärder för att förbättra rekryteringen av kvinnor till mansdominerade utbildningsområden – såväl informationsåtgärder som förändringar av programmens och kursernas utformning och innehåll. Insatser har också gjorts för att öka andelen kvinnliga professorer, bl.a. genom att i samband med rekryteringen aktivt i Sverige och utomlands söka lämpliga kandidater och uppmuntra dem att söka.

Som Högskoleverket framhållit i andra sammanhang sker det en successiv avtrappning av andelen kvinnor för varje nivå i högskolesystemet; från sökande till högskoleutbildning (60 procent kvinnor), nybörjare i högskoleutbildning (56 procent kvinnor), examinerade på utbildningar om 120 poäng eller längre (55 procent kvinnor), nyantagna till forskarutbildning (40 procent kvinnor), doktorsexaminerade (32 procent kvinnor), högskolelektorer (22 procent kvinnor) och professorer (8 procent kvinnor).

Ser man tillbaka på 1970-talet och 1980-talet har det skett en stor förändring. Andelen kvinnor bland de doktorsexaminerade ökade från 13 procent läsåret 1974/75 till drygt 28 procent läsåret 1991/92 (Lärarkåren vid universitet och högskolor under 1990-talet, Ds 1994:79). Läsåret 1995/96 var andelen kvinnor bland de doktorsexaminerade 32 procent.

Enligt aktuell statistik (Befolkningens utbildning 1996-01-01; SCB U 37 SM 9701) är kvinnorna nu ikapp männen när det gäller eftergymnasial utbildning. Av kvinnorna hade 27 procent i befolkningen genomgått sådan utbildning och 25 procent av männen. När det gäller längre eftergymnasial utbildning ligger männen fortfarande något före. Inom forskarutbildningen har männen ett rejält försprång. År 1996 hade 1,1 procent av männen i befolkningen genomgått sådan utbildning och endast 0,3 procent av kvinnorna.

Vill man öka jämställdheten inom den högre utbildningen krävs således åtgärder på många nivåer. Det är därför viktigt att statsmakternas uppdrag till lärosätena när det gäller jämställdheten inte begränsas till målet för rekrytering av kvinnliga professorer utan också uppmuntrar de mer långsiktiga åtgärderna av såväl attitydpåverkande som av mer handfast slag.

3 Andelen kvinnor bland nyutnämnda professorer

För att ge en uppfattning om andelen kvinnor bland nyutnämnda professorer under senare år har Höskoleverket gått igenom Statskalendern för år 1996 och sett hur andelen kvinnor ser ut grupperat med hänsyn tagen till förordnandeår (1985–1995) per universitet och högskola och fakultet. I tabell 1 redovisas totalt antal per år. Det bör observeras att värdena inte avser det totala antalet nyanställda under redovisade år, utan endast dem som fortfarande var anställda som professorer i början av år 1996. För tidigare år är antalet anställda professorer större än vad som framgår av tabellen. Detta gör också att uppgifterna om andelen kvinnor är osäkrare för dessa år. De ger ändå en sannolik bild av utvecklingen. För beräkningsmodellen är det de senare åren – där värdena i tabellen ger en tillförlitlig bild – som är mest intressanta. Åren 1993–1995 var andelen kvinnliga professorer bland de nyanställda 11,7 procent.

<i>Anställningsår</i>	<i>Antal</i>	<i>Andel kvinnor</i>
1985	70	1,4%
1986	95	3,2%
1987	93	7,5%
1988	117	8,5%
1989	135	10,4%
1990	131	8,4%
1991	101	5,0%
1992	134	9,7%
1993	155	12,9%
1994	187	11,2%
1995	119	10,9%
Summa	1337	8,8%

Tabell 1. Antal professorer enligt Statskalendern för 1996 efter anställningsår jämte andelen kvinnor.

I tabell 2 redovisas andelen kvinnor av nyanställda professorer per fakultet eller motsvarande perioderna 1985-92 och 1993-95 enligt Statskalendern för år 1996. Andelen har ökat från 7,3 till 11,7 procent. Inom några fakulteter har dock inte denna andel ökat. I gruppen humaniora, teologi, samhällsvetenskap och juridik finns i 1996 års statskalender 204 professorer anställda mellan åren 1985 och 1992 samt 170 professorer anställda mellan åren 1993 och 1995. Andelen kvinnor är 15,7 procent för den första perioden och 12,9 procent för den andra. Skillnaden är anmärkningsvärd.

Fakultet (motsv.)	Anställda professorer 1985—92		Anställda professorer 1993—95	
	Antal	Andel kvinnor	Antal	Andel kvinnor
Humaniora	73	19%	55	16%
Teologi	9	0%	8	13%
Samhällsvetenskap	103	14%	90	11%
Juridik	19	21%	17	12%
Matematik/naturvetenskap	112	3%	59	10%
Lantbruksvetenskap	28	7%	16	31%
Skogsvetenskap	18	6%	13	8%
Teknik	220	3%	73	7%
Medicin	236	6%	100	8%
Odontologi	15	7%	8	25%
Farmaci	8	0%	1	0%
Veterinärmedicin	12	8%	4	25%
Konst	23	17%	17	24%
Summa	876	7,3%	461	11,7%

Tabell 2. Antal professorer enligt Statskalendern 1996 samt andelen kvinnor bland dessa. (Filosofisk fakultet har förts till den samhällsvetenskapliga och teknisk-naturvetenskapliga till den matematisk-naturvetenskapliga fakulteten.)

I tabell 3 redovisas andelen kvinnor av nyanställda professorer per universitet/högskola perioderna 1985-92 och 1993-95 enligt Statskalendern för 1996. Som tidigare framhållits är det totalt en ökad andel men flera universitet visar en minskad andel. Minskningen gäller framför allt Stockholms och Linköpings universitet samt Karolinska institutet. Alla dessa hade en klart större andel kvinnliga nyanställda professorer än genomsnittet under den första perioden.

Högskola	Anställda professorer 1985–92		Anställda professorer 1993–95	
	Antal	Andel kvinnor	Antal	Andel kvinnor
Uppsala universitet	117	3%	71	14%
Lunds universitet	157	8%	70	16%
Göteborgs universitet	99	3%	57	16%
Stockholms universitet	82	18%	62	10%
Umeå universitet	63	6%	45	4%
Linköpings universitet	59	14%	22	0%
Karolinska institutet	72	10%	26	4%
Kungl. Tekniska högsk.	89	1%	13	15%
Chalmers tekniska högsk.	38	8%	24	4%
Högskolan i Jönköping			6	0%
Luleå tekniska universitet	28	0%	13	0%
Lärarhögsk. i Stockholm			3	33%
Sveriges lantbruksuniv.	58	7%	33	21%
Konstnärliga högsk.	14	26%	16	21%
Summa	876	7,3%	461	11,7%

Tabell 3. Antal professorer enligt Statskalendern 1996 samt andelen kvinnor bland dessa, per högskola.

4 Beräkningsmodeller för rekryteringsmål avseende andelen kvinnliga professorer

En utgångspunkt för att fastställa rekryteringsmål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer kan vara andelen kvinnor i rekryteringsbasen för professorer. Rekryteringsbasen är dock svår att avgränsa. I princip är den internationell, den avser flera lärartjänstekategorier inom högskolan och den sträcker sig även utanför högskoleområdet. En rimlig avgränsning kan vara att ta utgångspunkten i andelen kvinnor på den närmast underliggande nivån, totalt vid universitet och högskolor. Andelen kvinnor inom olika lärartjänstekategorier framgår av tabell 4. Av tabellen framgår även antalet professorer och andelen kvinnor därav.

Lärartjänstekategori	Antal	Andel kvinnor
Professorer	1 942	8%
Högskolelektorer (Högskollärarytredn.)	5 563	23%
- härav docentkompetenta	2 192	19%
Högskolelektorer (SCB)	5 306	22%
- härav doktorer	3 908	22%
Lärare med doktorsexamen (exkl. prof.)	5 163	24%
Särskilda forskningstjänster	2 207	36%
- härav doktorer	976	28%
Doktorerade lärare o särsk. forskare	6 139	25%

Tabell 4. Antal tjänster och andelen kvinnor i olika lärartjänstekategorier. För kommentar till skillnaden mellan SCB-uppgifterna och uppgifterna från Högskollärarytredningens enkät, se bilaga 3.

Med denna utgångspunkt skulle rekryteringsmålet för professorer kunna sättas till att andelen kvinnor bland de nyanställda professorerna bör vara minst 19 procent, dvs. den andel som svarar mot andelen kvinnor bland de docentkompetenta högskolelektorerna.

Med hänsyn till den stora skillnaden mellan andelen kvinnor som anställts som professorer under åren 1993–1995 och andelen kvinnor bland de docentkompetenta lektorerna (12 respektive 19 procent) anser Högskoleverket att det är motiverat att ställa upp rekryteringsmål för andelen

nyrekryterade professorer under treårsperioden 1997–1999. Det är härvid viktigt att målet är realistiskt och att det tar hänsyn till andelen kvinnor i rekryteringsbasen. Successivt, när andelen kvinnor i rekryteringsbasen ökar, bör också målet för andelen kvinnliga professorer sättas högre.

Om man som utgångspunkt för beräkning av rekryteringsmålen i stället för att välja andelen kvinnor bland docentkompetenta lektorer väljer andelen kvinnor bland doktorerade lärare inom olika fakulteter kommer andelen kvinnor för de flesta fakulteterna att ligga 6 à 7 procentenheter högre. I gruppen doktorerade lärare har härvid inräknats doktorer som innehar särskilda forskningstjänster. För teologisk, lantbruksvetenskaplig och farmaceutisk fakultet kommer andelen kvinnor dock att ligga på en lägre nivå. Underlaget redovisas i bilaga 3. Då gruppen docentkompetenta lektorer ger en bättre uppskattning av rekryteringsbasen för anställning av professorer än gruppen doktorerade lärare förordar Höskoleverket att den förstnämnda gruppen skall vara utgångspunkten för rekryteringsmålen. Detta var också den dominerande uppfattningen vid Höskoleverkets möte med representanter för lärosätena.

Variationen är stor mellan olika fakultetsområden när det gäller andelen docentkompetenta lektorer, vilket framgår av tabell 5. Medan de tekniska fakulteterna har ca 6 procent kvinnor bland de docentkompetenta lektorerna, har den farmaceutiska fakulteten 43 procent kvinnor. Skillnaden mellan andelen kvinnliga docentkompetenta högskolelektorer och andelen kvinnliga professorer är anmärkningsvärt hög, särskilt inom vissa fakulteter. För några av fakulteterna (bl.a. den farmaceutiska) är *antalet* högskolelektorer med docentkompetens så lågt att det inte är rimligt att ta andelen kvinnor där som utgångspunkt för rekryteringsmål. Vid den juridiska fakulteten är redan andelen kvinnliga professorer 15,7 procent, dvs. något större än andelen kvinnliga högskolelektorer med docentkompetens (15,4 procent). Hade antalet kvinnor med docentkompetens varit 5 istället för 4 inom denna fakultet skulle andelen docentkompetenta kvinnliga lektorer varit 19 procent. Dessa exempel visar att slumpen ger alltför stora utslag när procentandelarna beräknas på en liten bas. Dessa fakulteter är också så små att man endast kan räkna med att anställa ett fåtal professorer under en treårsperiod.

Fakultet (motsv)	Professorer		Docentkompetenta högskolelektorer	
	Antal	Andel kvinnor	Antal	Andel kvinnor
Humaniora	176	19%	335	35%
Teologi	24	4%	32	22%
Samhällsvetenskap	248	8%	431	20%
Juridik	51	16%	26	15%
Matematik/naturvetenskap	277	6%	425	12%
Lantbruksvetenskap	72	10%	29	31%
Skogsvetenskap	38	3%	22	5%
Teknik	413	3%	411	6%
Medicin	502	6%	408	23%
Odontologi	41	15%	53	30%
Farmaci	13	0%	7	43%
Veterinärmedicin	32	16%	13	39%
Övrigt	55	18%		

Tabell 5. Antal professorer och docentkompetenta högskolelektorer samt andelen kvinnor bland dem inom olika fakulteter (motsvarande).

I tabell 6 redovisas uppgifterna strukturerade enligt en fakultetsorganisation i enlighet med RUT-93:s förslag. Lantbruksvetenskap och skogsvetenskap har i tabellen förts till den naturvetenskapliga fakulteten. Om ett rekryteringsmål skall fastställas för Sveriges lantbruksuniversitet är det dock rimligt att utgå från andelen kvinnor inom rekryteringsbasen för lantbruks- och skogsvetenskap snarare än att låta andelen kvinnliga docentkompetenta högskolelektorer inom naturvetenskaperna i övrigt bestämma rekryteringsmålet.

Fakultetsgrupp	Professorer		Docentkompetenta högskolelektorer	
	Antal	Andel kvinnor	Antal	Andel kvinnor
Humaniora/samh-vetensk	499	12%	824	26%
Naturvetenskap	387	6%	476	13%
Teknik	413	3%	411	6%
Medicin	588	7%	481	24%

Tabell 6. Antal professorer och docentkompetenta högskolelektorer samt andelen kvinnor bland dem inom olika fakultetsgrupper (enligt RUT-93:s gruppering).

En fakultetsgruppering är ett sätt att komma ifrån problemet med för små fakulteter. Ett annat kan vara att ge *ett* rekryteringsmål per lärosäte. Härvid får då hänsyn tas till vilka fakulteter som finns vid lärosätet. Om man som utgångspunkt för rekryteringsmål för nyanställning av professorer per lärosäte tar andelen docentkompetenta kvinnliga högskolelektorer vid olika

fakulteter *totalt i riket* och beräknar en kvot för lärosätet med hänsyn till antalet professorer inom fakulteterna på lärosätet får man följande resultat (tabell 7). I bifogade tabellbilaga kan man se hur de sålunda på riksvärdena per fakultet beräknade värdena per högskola förhåller sig till andelen docentkompetenta kvinnor inom det egna lärosätet.

Högskola	Professorer		Rekryteringsmål utifrån andel kvinnor med docentkompetens
	Antal	Andel kvinnor	
Uppsala universitet	261	5%	22%
Lunds universitet	323	9%	19%
Göteborgs universitet	223	10%	22%
Stockholms universitet	203	16%	21%
Umeå universitet	143	7%	22%
Linköpings universitet	131	6%	17%
Karolinska institutet	152	7%	23%
Kungl. Tekniska högsk.	150	2%	6%
Luleå tekniska universitet	49	2%	8%
Sveriges lantbruksuniv.	143	10%	26%
Chalmers tekniska högsk.	107	4%	6%
Högskolan i Jönköping	8	0%	20%
Handelshögsk. i Stockholm	35	0%	20%
Summa	1 942	8%	19%

Tabell 7. Antal professorer, andelen kvinnor bland dessa samt ett tänkbart rekryteringsmål för anställning av professorer utifrån andelen kvinnor med docentkompetens inom olika fakulteter totalt inom riket.

Om man fastställer rekryteringsmål för andelen kvinnor bland nyanställda professorer per lärosäte enligt tabell 7 och om tyngdpunkten i nyanställningarna inte överensstämmer med nuvarande fördelning av professorerna mellan fakulteterna kan det bli svårare eller lättare att uppnå målen. Problemet finns mellan olika fakulteter, men naturligtvis också *inom* fakulteterna. Om rekryteringsmålen ställs för högt kan man riskera en förskjutning mot en ökad rekrytering inom områden där det är lättare att få kvinnliga professorer även om dessa områden av andra skäl inte skulle prioriteras. Å andra sidan kan valet av inriktning på en professur både vara ett sätt att underlätta rekryteringen av kvinnliga professorer och ett sätt att öka kvaliteten på forskningen inom en fakultet.

Några exempel kan åskådliggöra de nämnda svårigheterna. Inom de medicinska fakulteterna räknar fakultetsföreträdare med att tyngdpunkten av nyanställningarna kommer att ligga på de kliniska professurerna. För dessa

professurer har det varit svårare att rekrytera kvinnor än till övriga ”basala” professurer inom de medicinska fakulteterna. Andelen kvinnliga docentkompetenta lektorer inom det medicinska fakultetsområdet kan då ge en för optimistisk bild av möjligheterna att öka andelen kvinnor vid nyanställning av professorer. Vid olika universitet och högskolor kan ämnessammansättningen inom en fakultet vara sådan att det är svårare att rekrytera kvinnor till anställningar som professor. Vid Linköpings universitet saknas exempelvis arkitektur och kemiska inriktningar inom den tekniska fakulteten. Andelen kvinnor bland de docentkompetenta lektorerna inom det tekniska fakultetsområdet kan därför även här ge en för optimistisk bild av möjligheterna att öka andelen kvinnor.

Ett annat problem är att rekryteringsbasen för professorer inom vissa områden sträcker sig utanför högskoleområdet. För exempelvis historia och konstvetenskap finns det många med docentkompetens som är anställda inom museiverksamheten och som där bedriver forskning. Inom medicinska området finns det många docentkompetenta som är anställda som överläkare och som parallellt med detta arbete ägnar sig åt forskning.

Beräknade rekryteringstal enligt tabell 7 utgår från att nyanställningarna av professorer fördelar sig på fakulteter på samma sätt som det nuvarande totala antalet professorer. Budgetåren 1993/94 och 1994/95 inrättades ungefär 60 *nya* professurer per år. Det betyder att ungefär 40 procent av anställningarna gällde nya professurer. För anställningar på grund av pensionsavgångar kommer sannolikt fördelningen på fakulteter inte att ändras så mycket, men om nytillskottet är stort kan fördelningen bli en annan. De nämnda åren skedde nytillskottet framförallt inom samhällsvetenskap och humaniora.

De tal som anges i tabell 7 bör enligt Högskoleverket kunna tjäna som utgångspunkt för mål för de olika universiteten och högskolorna. Med hänsyn till speciella omständigheter som råder vid en viss högskola kan det finnas anledning att justera målen. En sådan justering bör också göras om man från högskolans sida bedömer att nyanställningarna kommer att fördelas på fakulteter (motsvarande) på annat sätt än nuvarande professorer. Detta förfaringsätt förutsätter således en dialog mellan Utbildningsdepartementet och berört lärosäte innan målet fastställs.

5 Två alternativa modeller för rekryteringsmål (exklusive det konstnärliga området respektive mindre och medelstora högskolor)

Högskoleverket föreslår två alternativa modeller för rekryteringsmål för andelen kvinnliga professorer. I den första modellen fastställs ingen procentandel kvinnor för lärosätets nyrekrytering av professorer på förhand. Detta görs däremot i den andra modellen, vilket enligt Högskoleverkets uppfattning kräver en dialog med berört lärosäte.

Modell 1. Med utgångspunkt i andelen docentkompetenta kvinnliga lektorer inom olika fakulteter/fakultetsgrupper totalt i riket anges att universitetet eller högskolan vid anställning av professorer inom en sådan fakultet/fakultetsgrupp eller motsvarande skall anställa minst lika hög andel kvinnliga professorer. Härvid skall följande fakultetsgruppering och mål per fakultet/fakultetsgrupp tillämpas.

Fakultet/fakultetsgrupp	Rekryteringsmål för andelen kvinnor vid nyanställning av professor utifrån andelen docentkompetenta högskolelektorer i riket
Humaniora, teologi	34%
Samhällsvetenskap, juridik	20%
Matematik/naturvetenskap	12%
Teknik	6%
Medicin, odontologi, farmaci	24%
Lantbruksvetenskap	31%
Skogsvetenskap	5%
Veterinärmedicin	39%

Tabell 8. Förslag till rekryteringsmål

I modell 1 har regeringen inte på förhand beräknat något procentuellt mål för hela lärosätet. I efterhand kan man dock konstatera om lärosätet – såväl för olika fakulteter som för dess samlade anställningar – uppnått de uppställda målen.

Modell 2. Med utgångspunkt i andelen docentkompetenta kvinnliga lektorer totalt i riket och nuvarande fördelning av professorer på olika fakulteter inom ett lärosäte fastställer regeringen ett rekryteringsmål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer vid lärosätet innevarande period, baserat på tabell 7. I dialog med berört lärosäte bestäms om detta mål skall justeras på grund av speciella omständigheter som gäller för de planerade anställningarna vid lärosätet.

Oavsett modell skall lärosätena redovisa resultatet till regeringen vid periodens slut. Ansvar för att målen uppnås vilar i båda modellerna på styrelse och rektor. Lärosätenas redovisning bör enligt Höskoleverket omfatta dels en kvantitativ redovisning, dels en beskrivning av hur man i övrigt arbetat för att långsiktigt uppnå högre ställda rekryteringsmål. Den kvantitativa beskrivningen skall fakultetsvis omfatta såväl förändringar i antalet docentkompetenta lektorer som antalet nyanställda professorer och andelen kvinnor bland dem – med tillbakablick på de närmast föregående åren.

Frågan om belöning eller sanktioner beroende på om man uppnår de uppsatta målen eller inte hade inte beretts av verket. Vid mötet med representanter för universitet och högskolor togs dock frågan upp. De som argumenterade *emot* ansåg att belöningar och sanktioner skulle leda till en fokusering på att kortsiktigt nå upp till vissa procentsatser trots att det viktiga är att man ser på processen och det sätt på vilket man långsiktigt arbetar för att öka jämställdheten inom lärosätet. En parallell drogs till Höskoleverkets granskning av kvalitetsarbetet vid universitet och högskolor. De som argumenterade *för* sanktioner/belöningar ansåg att man annars riskerar att rekryteringsmålen får en lägre prioritet i det lokala arbetet. För att vara en effektivt pådrivande kraft skulle dessa sanktioner eller belöningar inte behöva vara omfattande.

6 Rekryteringsmål avseende professorer inom det konstnärliga området

Antalet professorer och övriga lärare inom det konstnärliga området och andelen kvinnor bland dessa framgår av tabell 9. Här är det än svårare att ange en rekryteringsbas för anställning av nya professorer eftersom extern rekrytering är vanlig. Antalet professorer och antalet nyanställningar per lärosäte är dessutom så lågt att det knappast är meningsfullt att ange procentuella mål för andelen kvinnor bland de nyanställda. Här bör därför tyngdpunkten läggas på återrapporteringen, att högskolan beskriver anställningsförfarandet och vilka åtgärder som vidtagits för att på sikt öka andelen kvinnliga professorer.

Lärartjänstkategori	Antal	Andel kvinnor
Professorer	63	22%
Högskolelektorer	48	17%
Högskoleadjunkter	491	37%
Forskarassistenter	2	0%
Summa	604	34%

Tabell 9. Antal lärare inom det konstnärliga området och andelen kvinnor bland dessa per lärartjänstkategori (enligt SCB).

Högskoleverket föreslår ingen beräkningsmodell för rekryteringsmål för andelen kvinnliga professorer inom det konstnärliga området utan att varje högskola i stället åläggs att redovisa andelen kvinnor bland de nyanställda professorerna samt de åtgärder som vidtagits för att på sikt öka denna andel.

7 Rekryteringsmål avseende professorer vid mindre och medelstora högskolor

Vid nyanställning av professorer vid de mindre och medelstora högskolorna bör en utgångspunkt vara de rekryteringsmål som föreslagits för olika fakultetsområden enligt det första alternativet i Högskoleverkets förslag ovan (tabell 8). Liksom för de konstnärliga professorerna blir dock antalet nyanställningar per högskola sannolikt så lågt att det inte är meningsfullt att laborera med olika procentsatser. Tyngdpunkten bör därför läggas på krav på redovisning av åtgärder för att få en jämställd rekrytering till dessa anställningar.

Högskoleverket föreslår ingen beräkningsmodell för rekryteringsmål för andelen kvinnliga professorer vid de mindre och medelstora högskolorna utan att varje högskola i stället åläggs att redovisa andelen kvinnor bland de nyanställda professorerna samt de åtgärder som vidtagits för att rekrytera en rimlig andel kvinnor.

8 Beräkningsmodell för biträdande professorer enligt Högskollärarytredningens förslag

Högskollärarytredningen föreslår tillkomst av en befattning som biträdande professor, bl.a. med utgångspunkten att en behörig högskolelektor ”bör, om det är till nytta för verksamheten, av högskolan få sin anställning omvandlad till anställning som biträdande professor”. Enligt detta förslag kommer anställning som biträdande professor därför i större utsträckning än anställning som professor att användas som en befordran inom högskolan. Meriteringen för behörighet till befattningen som biträdande professor bör enligt utredningen kunna ske på endera av följande fyra vägar: den vetenskapliga, den konstnärliga, den pedagogiska och ”praktiker”-vägen. Med den utgångspunkten skulle rekryteringsmålet för andelen nyanställda kvinnliga biträdande professorer kunna fastställas utifrån andelen kvinnliga lektorer vid respektive lärosäte (se tabell 10). Liksom för professorerna kan detta förslag behöva justeras med hänsyn till avvikelser mellan nuvarande fördelning av lektorer på fakulteter och motsvarande fördelning för nyanställningar som biträdande professor.

Högskola	Mål för andelen kvinnor bland nyanställda biträdande professorer
Uppsala universitet	24%
Lunds universitet	22%
Göteborgs universitet	25%
Stockholms universitet	31%
Umeå universitet	26%
Linköpings universitet	24%
Karolinska institutet	28%
Kungl. Tekniska högsk.	7%
Luleå tekniska universitet	13%
Sveriges lantbruksuniv.	23%
Chalmers tekniska högsk.	7%
Högskolan i Jönköping	16%
Totalt	23%

Tabell 10. Tänkbart rekryteringsmål för anställning av biträdande professorer utifrån andelen kvinnliga lektorer vid det egna lärosätet.

Eftersom befattningen som biträdande professor enligt Höskollärarytredningens förslag ännu inte finns och inte heller något ställningstagande till utredningen, kan inte Höskoleverket ge något definitivt förslag till rekryteringsmål för andelen kvinnor för denna befattning. Om befattningen biträdande professor införs i enlighet med utredningens förslag föreslår Höskoleverket att andelen nyanställda kvinnliga biträdande professorer fastställs utifrån andelen kvinnliga lektorer vid respektive lärosäte samt att möjlighet till justering av detta mål skall finnas på samma sätt som i modell 2 för nyanställning av professorer.

